

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

DE L'INFLUENCE
DE LA
PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES
SUR LA PRODUCTION,
LA SITUATION DE L'OUVRIER ET LES GRÈVES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

*L'acte public sur les matières ci-après sera soutenu le mercredi 18 mars 1908,
à 4 heures*

PAR

Roger BEYNET

Président : M. JAY, professeur.

*Suffragants } MM. SOUCHON, professeur.
 HITIER, agrégé.*

LIBRAIRIE

DE LA SOCIÉTÉ DU PECCEIL J.-B. SIREY ET DU JOURNAL DU PALAIS

Ancienne Maison L. LAROSE et FORCEL

22, Rue Soufflot, PARIS, 5^e Arrond.

L. LAROSE et L. TENIN, Directeurs.

1908

*Diss.
Paris
1908.*

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

33915.

DE L'INFLUENCE
DE LA
PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES
SUR LA PRODUCTION,
LA SITUATION DE L'OUVRIER ET LES GRÈVES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

*L'acte public sur les matières ci-après sera soutenu le mercredi 18 mars 1908,
à 4 heures*

PAR

Roger BEYNET



Président : M. JAY, professeur.

*Suffragants } MM. SOUCHON, professeur.
 HITIER, agrégé.*

LIBRAIRIE

DE LA SOCIÉTÉ DU RECUEIL J.-B. SIREY ET DU JOURNAL DU PALAIS

Ancienne Maison L. LAROSE et FORCEL

22, Rue Soufflot, PARIS, 5^e Arrond.

L. LAROSE et L. TENIN, Directeurs.

1908



Digitized by the Internet Archive
in 2026

INTRODUCTION

Depuis que l'altruisme s'est introduit dans l'économie politique, non plus considérée comme une science *amoral*e, mais présentée par Droz comme le moyen le plus général de faire le bien, la question de la participation des ouvriers aux bénéfices est une de celles qui ont soulevé le plus de discussions.

L'inégalité de la répartition de la richesse entre l'entrepreneur et l'ouvrier est en effet le problème le plus irritant et le plus actuel de notre temps. C'est pour les socialistes une justification de cette lutte des classes dont les agitateurs, qui espèrent bien en tirer quelque chose, persuadent la nécessité aux ouvriers, qui n'en profiteront guère. C'est pour les philanthropes ou pour les hommes simplement épris de justice sociale un sujet de préoccupations généreuses et d'efforts pratiques en faveur de l'amélioration de la condition des ouvriers.

Si le profit est trop lourd, le salaire trop léger, il n'y a qu'à donner au salarié une partie du profit de l'entrepreneur? Un enfant trouverait cette solution qui n'est autre que le système de la participation aux bénéfices !

Malheureusement, la question est beaucoup moins facile à résoudre dans la réalité qu'en apparence, et soulève des difficultés de toute nature.

Aussi a-t-elle déjà inspiré des quantités de livres. Il y a, en matière de participation aux bénéfices, pour nous servir d'une expression en faveur, une littérature très touffue : nous pourrions citer en dehors des ouvrages généraux, les traités qui ont été consacrés spécialement à la matière par M. Charles Robert (1), par M. A. de Courcy, par M. Paul Bureau (2), par M. Vanlaer (3), par M. Vaxweiler (4) pour ne parler que de ceux auxquels nous avons fait quelques emprunts au cours de cette étude.

La participation a un journal : *Le bulletin de la participation*. — On pourrait même dire qu'elle en a deux, car le « Jaune » bien qu'il s'attache à une certaine forme de l'institution, est un organe de propagande en sa faveur.

Elle a fait l'objet de rapports officiels, de concours, et nous manquerions à la justice la plus élémentaire, si, parmi ses plus éminents adeptes nous ne nommions M. Trombert, soit comme rapporteur au *Congrès de l'Alliance coopérative internationale de 1902*, soit comme auteur du *Guide pratique de la participation*, guide dont ne peuvent

(1) La participation aux bénéfices, son caractère et ses résultats.

(2) L'association de l'ouvrier au profit du patron et la participation aux bénéfices.

(3) La participation aux bénéfices. Etude théorique et pratique.

(4) La participation aux bénéfices ; contribution à l'étude de la rémunération du travail.

guère se passer ceux qui s'aventurent sur cette partie du terrain économique. (1)

On a largement utilisé en la matière la méthode des investigations pratiques, et, pour notre part de contribution, c'est encore une enquête que nous apportons aujourd'hui, et une enquête dont il importe de délimiter dès à présent le sujet précis.

Il y a en effet deux questions pratiques qui peuvent être résolues par des investigations de cette nature : la question de l'état de la participation aux bénéfices soit en France, soit à l'étranger ; celle des effets matériels, moraux et sociaux de la participation. — Nous n'ajoutons pas la question de ses chances d'avenir, parce que le sujet sort ici du domaine de l'investigation pratique pour entrer dans celui de la spéculation économique.

Une enquête sur la première question a été publiée par M. Marcel Gastineau. C'est à l'étude de la seconde que nous avons spécialement appliqué nos efforts.

Nous ne nous dissimulons pas d'ailleurs la difficulté d'isoler absolument ces questions.

Une étude sur l'influence de la participation qui ne ferait aucune mention des méthodes d'application en usage, les supposant connues de tous ses lecteurs, et qui

(1) Il s'est d'ailleurs formé une « Société pour l'étude pratique de « la participation du personnel dans les bénéfices », reconnue d'utilité publique par décret du 12 mars 1889. C'est elle qui publie le *Bulletin de la participation aux bénéfices*.

ne tiendrait pas compte du développement ou du recul du système, serait à peine intelligible. Pour pouvoir constater l'influence d'une institution, il faut d'abord la mettre en pratique. Comment pourrait-on apprécier la valeur des déductions que nous tirerions de l'application de telle ou telle variété de participation, si l'on ignorait en quoi elle consiste exactement ?

D'autre part, il est indispensable de délimiter dans le nombre des institutions patronales celles que nous entendons considérer comme rentrant dans la participation aux bénéfices : l'accord n'étant pas complet sur ce point chez les économistes, il nous appartient d'y apporter quelque précision.

Nous nous sentons donc dans l'impossibilité de faire abstraction d'un certain nombre d'éléments qui dominent notre sujet sans lui appartenir précisément, mais sans lesquels nous nous exposerions à discuter sans qu'on sache sur quoi nous discutons.

Notre première partie aura pour objet de faire rapidement défiler sous les yeux de nos lecteurs les divers systèmes de participation en usage, ou du moins que nous jugeons comme tels.

Nous consacrerons notre deuxième partie à l'étude des documents de notre enquête sur « *l'influence de la participation au point de vue de la production, de la condition des ouvriers et des grèves* ». Cette enquête ayant été faite auprès des maisons, qui, séduites par le système, l'ont

adopté, elle reflètera l'opinion de ceux qui ont foi en son heureuse influence,

Dans notre troisième partie, au contraire, ce sont des adversaires de la participation dont nous nous occuperons et nous aurons à nous demander si leur hostilité provient de ce qu'ils nient son action bienfaisante ou d'autres raisons.

Enfin, nous rechercherons dans notre quatrième partie quelles conclusions doivent être tirées pour l'avenir, et de notre enquête et de notre incursion chez ceux qui passent pour les adversaires de la participation aux bénéfices.

PREMIÈRE PARTIE

Les divers modes de participation aux bénéfices

CHAPITRE PREMIER

La participation aux bénéfices proprement dite

SECTION I

NOTIONS GÉNÉRALES

La participation aux bénéfices (*profit-sharing* des pays anglo-saxons), présente, par suite de la combinaison des divers systèmes, des aspects très variés. Elle peut néanmoins être ramenée à un petit nombre de types primordiaux qui sont :

- 1° La participation individuelle qui se subdivise en participation immédiate, différée ou mixte ;
- 2° La participation collective ;
- 3° La participation discrétionnaire ;

4° La participation contractuelle ;

5° La participation au capital.

Ces divisions sont basées d'une part sur les affectations diverses des produits de la participation, d'autre part sur le mode de gestion des fonds qui en proviennent.

M. Charles Robert, dans un tableau annexé à son rapport sur la section II du groupe de l'économie sociale de l'Exposition Universelle de 1889, met parfaitement en relief les diverses modalités du système. Nous en donnons ici un court fac-similé dans lequel nous visons de préférence quelques-unes des industries dont il sera question au cours de la présente étude.

Le signe * représente les caractères de la participation aux bénéfices.

DATE de la fondation de la participation.	DÉSIGNATION DES ÉTABLISSEMENTS	Quantum déterminé.	Copropriété par actions ou parts.	MODE D'EMPLOI	
				en espèces	en institutions de prévoyance
1842	LECLAIRE (Maison) ¹ . Entreprise de peinture à Paris devenue Société Coopérative.	*	*	*	*
1843	LAROCHE-JOUBERT ET C ^{ie} , papeterie coopérative d'Angoulême devenue Société coopérative	*	*	*	*
1876	PLASSARD, MORIN, FILLOD ET C ^{ie} ² , ancienne <i>Mou Boucicaut</i> (Magasins du Bon Marché à Paris	»	*	»	*
1877	DEQUENNE ET C ^{ie} , ancienne maison <i>Godin</i> à Guise (Aisne), devenue Société coopérative	*	*	»	*
1848	DEBERNY ET C ^{ie} , fondeurs de caractères à Paris	*	»	»	*
1854	L'UNION. Compagnie d'assurances contre l'incendie et sur la vie à Paris	*	»	*	*
1865	COMPAGNIE DU CANAL DE SUEZ à Paris . .	*	»	*	*
1872	BARBAS, TASSART ET BALAS. Couverture et plomberie à Paris (ancienne maison Goffinon).	*	»	*	*
1880	CAILLARD frères. Constructeurs mécaniciens au Havre	»	»	»	*
1881	PIAT, fondeur mécanicien à Paris ³ . . .	»	»	*	*
1890	VACHS, engrais chimiques à Aubervilliers ⁴ Etc.....	»	»	*	*
ALLEMAGNE					
1885	RHIN ET MOSELLE. Compagnie d'assurances à Strasbourg	*	»	»	*
1885	SCHEURER LAUTH ET C ^{ie} , à Thann . . .	*	»	»	*
1869	ADLER, fabricant de cartonnages à Bucholz. Etc.....	»	»	»	*
ANGLETERRE					
1889	SOUTH METROPOLITAN GAS, Londres. . . Etc.....	*	»	*	*

(1) Aujourd'hui Valmé, Brugnot et C^{ie}.

(2) Aujourd'hui Fillot, Ricois, Lucet et C^{ie}.

(3) Cette maison a renoncé à la participation.

(4) Cette maison a renoncé à la participation.

Nous pensons qu'un coup d'œil jeté sur ce tableau rendra beaucoup plus facile l'intelligence des explications qui vont suivre.

SECTION II

LA PARTICIPATION INDIVIDUELLE

La participation est appelée *individuelle* lorsque les fonds qui en proviennent sont, sous diverses formes, distribués individuellement aux intéressés.

La participation individuelle est dite *immédiate* lorsque les fonds sont payés comptant. Ce mode qui débarrasse le patron du souci de la gestion des fonds, peut, dans certains cas, stimuler plus activement les ouvriers au travail et à l'économie de production par la perspective de la jouissance immédiate ; mais la plupart des documents de notre enquête démontrent qu'il a l'inconvénient de faire perdre pour l'épargne la majeure partie des ressources de l'institution. MM. Tassart, Balas, Barbas et C^{ie} (1), après avoir, pendant dix ans, distribué le dividende en espèces, constatèrent que les cinquante participants n'avaient versé, à eux tous, que 700 francs à leur société de secours mutuels (2).

(1) Ancienne maison Goffinon.

(2) Waxweiler. *La participation aux bénéfices*, p. 43.

Bien peu de maisons appliquent intégralement ce système, dont l'imprévoyance des ouvriers détruit presque toujours la bienfaisante influence.

Le tableau de M. Charles Robert indiquait en 1889 les établissements suivants pour la France :

Seydoux Sieber et C^{ie} (filature et tissage de laine), au Cateau ; — Gaidon, banquier, à Nîmes ; — Renard, Villet et Bunaud, teinturiers à Lyon ; — Abadie et C^{ie} (fabrique de papier), au Theil ; — Aubert, imprimeur à Versailles ; — Gaget, Pérignon et C^{ie} (cuvrerie d'art), à Paris ; — le Comptoir d'Escompte de Rouen ; — Caillette, entrepreneur de maçonnerie à Paris ; — Doguin et C^{ie} (tulle et dentelles), à Lyon ; — Moullot (imprimerie), à Marseille ; — Brière et fils, imprimeurs, à Rouen ; — Félix Couturier, à Paris ; — Nayrolles, brodeur à Paris ; — La Compagnie d'assurances « La Foncière » ; — La Société Coopérative de consommation des ouvriers et employés de MM. Solvay et C^{ie}, à Dombasle ; — la maison Bréguet (instrument de précisions) à Paris ; — la Compagnie de Voitures « l'Abeille » ; — la Banque russe et française à Paris ; — les boulonneries de Bogni-Braux (Ardennes) ; — la Compagnie d'éclairage par le gaz des villes du Mans, de Vendôme et de Vannes ; — la Compagnie française du télégraphe de Paris à New-York ; — la Compagnie transatlantique ; — les houillères de Belmez ; — MM. Gillet et fils, teinturiers en soie, à Lyon ; — MM. Prignet et C^{ie}, (constructions mécaniques), à Lyon ; — La Maison Rivoire

et Carret; — la Société anonyme « Le Nickel » et la Société générale des Téléphones, toutes deux à Paris; — enfin, la Société des Grands Moulins de Corbeil. — En tout, trente établissements.

D'après les statistiques récentes, les maisons pratiquant en France la distribution en espèces, à la fin de chaque exercice, des profits de la participation ne seraient pas aujourd'hui au nombre de plus de vingt-cinq. Et nous croyons que ce chiffre relevé sur les statistiques de 1902 doit encore être réduit.

Le même phénomène de recul, d'après les renseignements qui nous sont fournis, s'est produit à l'étranger, et, — chose digne de remarque, — les maisons qui ont renoncé à la participation parce que leurs espérances avaient été déçues, sont précisément de celles qui distribuaient chaque année le boni en espèces. L'influence de la participation semble donc devoir être ici sujette à quelques critiques.

Dans la participation individuelle différée, les fonds sont réservés pour l'avenir. Les fonds provenant de la participation sont en ce cas, *au profit de chaque intéressé* (c'est la caractéristique de la participation individuelle), ou déposés en compte courant dans la maison, — ou employés en rentes sur l'État et autres valeurs de tout repos, — ou versés à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, ou dans une Compagnie d'assurances pour constituer des pensions de retraites, — quelquefois tout sim-

plement affectés à la constitution d'un livret de caisse d'épargne qui reste entre les mains du patron et que l'ouvrier ne peut réduire par des retraits de fonds qu'avec des autorisations et dans des conditions déterminées (1).

La participation individuelle différée se traduit par deux systèmes : 1^o le système des pensions viagères ; — 2^o le système dit de la « constitution du patrimoine ». — Le but étant, quelle que soit la solution adoptée, de faire des salariés des rentiers le jour où leur activité faiblira par suite de l'âge ou des infirmités, la *rente* consistera soit dans les arrérages d'une pension viagère, — ce qui en élèvera le chiffre, — soit dans les revenus d'un placement moins rémunérateur, mais qui a l'avantage de ne point s'évanouir au décès de l'ouvrier (2).

Le procédé employé par les industriels pour constituer des pensions viagères à leurs ouvriers ou employés lorsque ces derniers ont atteint un âge déterminé (généralement l'âge de 55 ans) a consisté jusqu'en 1895 à verser les parts de bénéfices qui leur sont acquises, soit à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, soit à une Compagnie d'assurances ; mais il n'y avait là rien d'obligatoire pour le patron.

La loi du 27 décembre 1895 a mis fin à cette situation. L'article 3, §§ 1 et 5 de cette loi est en effet ainsi conçu :

(1) C'est ce qui se passe dans la Société anonyme de produits chimiques et matières colorantes de Saint-Denis.

(2) V. Vanlaer. *La participation aux bénéfices*, p. 121 et ss.

« Dans les trois mois qui suivront la promulgation de la présente loi, toutes les sommes qui seront à l'avenir retenues sur les salaires des ouvriers, et toutes celles que les chefs d'entreprise auront reçues ou *se seront engagés à fournir* en vue d'assurer des retraites, devront être versées soit à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, au compte individuel de chaque ayant droit, soit à la caisse des dépôts et consignations, soit à des caisses syndicales ou patronales spécialement autorisées à cet effet par décret rendu en forme de règlement d'administration publique.

« Si des conventions spéciales entre les chefs d'entreprise et les ouvriers et employés, en vue d'assurer à ceux-ci, à leurs veuves ou à leurs enfants, soit un supplément de rente viagère, soit des rentes temporaires ou des indemnités déterminées d'avance, le capital formant la garantie des engagements résultant desdites conventions devra être versé ou représenté à la caisse des dépôts et consignations ou dans une des caisses syndicales ou patronales prévues ci-dessus ».

Le motif dont s'est inspiré le législateur de 1893 est facile à apercevoir : la conservation des fonds par le patron exposait les ouvriers aux chances de faillite ou de liquidation judiciaire de l'établissement. Ce danger est paré par le dépôt des parts de bénéfices à la caisse nationale des retraites ou à une autre caisse autorisée par l'État.

D'ailleurs, même avant la loi de 1895, ce procédé qui délivre le patron de la responsabilité et de la préoccupation de la gestion des fonds tendait de plus en plus à être adopté.

Il coupe court à l'allégation trop facilement produite dans les milieux ouvriers « que le patron est bien heureux de se servir des fonds appartenant à ses ouvriers jusqu'à ce que ceux-ci aient atteint l'âge de la retraite ».

*
* *

C'est M. de Courcy, dont on connaît la haute compétence en ces matières, qui a, alors qu'il faisait partie du Conseil d'administration de la Compagnie d'assurances générales, imaginé le système de la Constitution du patrimoine, auquel on attache généralement son nom. Un garçon de bureau au service de la Compagnie mourut avant d'avoir réalisé le pécule nécessaire pour lui assurer une pension de retraite. Il laissait une femme et des enfants qui perdaient tout en perdant le chef de la famille. La Compagnie s'émut de cette situation et décida de modifier le système qu'elle avait suivi jusqu'alors d'après les nouvelles dispositions qui furent adoptées sous l'inspiration de M. de Courcy, la quote-part de bénéfices de chaque participant est inscrite à son compte individuel sur un livret qu'il conserve entre ses mains ; cette quote-part s'accroît chaque année par la capitalisation des intérêts. Le bénéficiaire a l'option, s'il est vivant, entre la pension

et le patrimoine. S'il décède en état de service laissant une veuve, des enfants légitimes, légitimés ou adoptifs, des petits-enfants ou des ascendants, les sommes portées à son compte au 31 décembre qui a précédé son décès sont remises, quels que soient son âge et la durée de ses services, aux ayants droit visés par le règlement de la compagnie (1).

Il y a donc bien « constitution d'un patrimoine » au profit de l'employé, et subsidiairement de sa veuve ou de ses héritiers en ligne directe.

Nous nous bornerons à constater, dès à présent, que la participation différée ainsi comprise semble avoir l'avantage de tranquilliser l'intéressé sur l'avenir de sa famille en cas de décès prématuré; son influence au point de vue moral devrait, logiquement être très heureuse, nous verrons si le travailleur possède assez d'esprit de prévoyance pour qu'il en soit ainsi.

SECTION III

LA PARTICIPATION COLLECTIVE

La participation collective est caractérisée par ce fait que le produit de la participation alimente un fonds collectif de secours, de prévoyance et de retraite.

(1) Art. 8 du règlement de la caisse de prévoyance de la Compagnie d'assurances générales.

Cette méthode est en honneur chez les théoriciens : le Congrès de 1889 la recommandait pour les établissements où la répartition entre tous ne donnerait à chacun qu'une très faible somme et où le personnel est stable.

On ajoute que la participation collective développe chez les ouvriers le sentiment de leur solidarité. — Convenons, pour être vrai, que si les ouvriers se servent volontiers de ce grand mot de « solidarité » qu'on leur répète sans cesse, ils n'ont qu'une conception assez obscure de sa signification.

Les industries dans lesquelles il est appliqué sont assez clairsemées en France, et nous croyons que très faible est le nombre de celles qui la pratiquent exclusivement. — Celles que l'on cite habituellement : Steinheil, Dolfus-Mieg., sont des industries étrangères (1).

Le reproche que l'on peut faire à ce système est que l'ouvrier ne distinguant pas clairement son intérêt propre au milieu de l'intérêt général, ne considérera probablement pas la participation comme améliorant de façon sensible sa situation.

SECTION IV

LA PARTICIPATION MIXTE

La plupart des établissements industriels ou commerciaux qui pratiquent la participation ont combiné ensemble

(1) V. Hocquet. *Emploi des fonds de la participation*, p. 7 et ss.

les divers systèmes qui viennent d'être exposés ; de là, la *participation mixte*, dans laquelle une partie des bénéfices revenant aux ouvriers ou employés leur est remise en espèces à la fin de chaque exercice, ce qui a pour effet de stimuler leur activité par l'appât d'un avantage immédiat, tandis qu'une autre partie est réservée en vue de la constitution d'un patrimoine ou d'une pension de retraite.

Une évolution très marquée dans le sens de participation mixte s'est produite dans un grand nombre d'établissements de haute notoriété.

Cette évolution est facile à suivre dans la maison Mame : De 1852 à 1893, il a existé dans cette célèbre maison une caisse de retraite alimentée uniquement par les versements gratuits des patrons et permettant de donner aux ouvriers à 60 ans d'âge, une retraite de 600 francs en capital aliéné ou de 300 francs en capital réservé.

De 1874 à 1893, une caisse de participation à la production des ateliers ou au chiffre des ventes de la librairie a permis à MM. Mame de donner à chaque ouvrier ou employé une bonification de 8 0/0 de son salaire, dont un tiers était immédiatement payé et les deux autres tiers placés dans la maison à 5 0/0 d'intérêts pour être versés au bénéficiaire après 20 ans de service.

Il y avait alors dans la maison Mame deux institutions bien distinctes : la caisse des retraites qui fonctionnait depuis 1852 ; la caisse de participation qui n'avait été créée qu'en 1874.

Le 8 janvier 1893, MM. Mame « considérant que le but de prévoyance qu'ils s'étaient proposé en fondant la caisse de participation serait mieux atteint en réservant pour la retraite une partie de la somme attribuée à chacun de leurs collaborateurs » liquidèrent la caisse de participation. Les participants furent remboursés de la somme portée à leur crédit dans la maison avec intérêts jusqu'au 1^{er} mars 1893.

Avant 1893, les deux tiers réservés sur les parts de bénéfices attribués aux collaborateurs restaient dans la caisse de la maison, mais ce placement, — il faut le retenir, — n'avait nullement pour conséquence de faire des ouvriers des co-propriétaires du fonds industriel. MM. Mame consentaient à se faire les dépositaires, mais non les associés de leurs ouvriers. La situation de chaque intéressé ressemblait beaucoup plus à celle d'un obligataire qu'à celle d'un co-propriétaire d'un fonds social. En effet, chaque ouvrier recevait un *carnet de participation* et il lui était bonifié un intérêt fixe annuel de 5 0/0.

La caisse des retraites instituée dès 1852 par M. Mame fonctionnait parallèlement à la caisse de participation, mais sans avoir avec cette dernière aucune espèce de liens.

Il nous sera facile, après ces explications préalables, de bien comprendre ce que pouvaient faire MM. Mame en 1893 et ce qu'ils ont fait en réalité.

Allaient-ils supprimer la répartition en espèces ? Non. —

Ils ont maintenu cette répartition ; ils l'ont même portée du tiers à la moitié des bénéfices provenant de la participation.

« A la fin de l'exercice, une moitié de la participation sera remise aux participants... » (Règlement du 8 janvier 1893).

Et l'autre partie, celle dont MM. Mame acceptaient jusque là la gestion ? Cette autre partie, qui des deux tiers se trouve réduite à la moitié, sera désormais placée à la caisse nationale des retraites, capital réservé aux héritiers. MM. Mame se déchargeaient donc, plus de deux ans avant la loi de 1895, de la gestion qu'ils avaient antérieurement assumée. — Ajoutons que les généreux patrons prenaient en même temps l'engagement d'ajouter à la somme fournie en vue de la retraite par la réserve de la moitié des bénéfices de la participation, l'équivalent de cette moitié (1).

La maison Mame calculait les parts des ouvriers sur le chiffre des affaires et non sur les bénéfices : nous croyons qu'elle a renoncé à ce système et que les 8 0/0 attribués aux collaborateurs sont aujourd'hui basés sur les bénéfices, — ce qui intéresse les ouvriers à ne pas gaspiller les matières premières dont ils ont le maniement.

Au point de vue de l'ouvrier, cette institution telle qu'elle a fonctionné depuis 1893, équivaut à une majora-

(1) Notice sur les institutions patronales de la maison Mame (publiée par la maison).

tion de 12 0/0 du salaire. Ainsi, un ouvrier qui gagne le prix moyen de 5 francs par jour, a reçu pour sa participation 180 francs, dont 60 lui ont été versés en espèces et 120 francs ont été inscrits à son livret de la caisse des retraites pour lui produire, si le premier versement a été fait vers l'âge de 21 ans, une retraite d'environ 500 francs, dont il pourra profiter à 55 ans en réservant à ses héritiers un petit capital de 4.000 francs.

Le nouveau système adopté par la maison Mame a eu pour conséquence de grever cette maison d'un sacrifice annuel supérieur de 47.000 francs environ à celui qu'elle s'imposait auparavant.

Dans la maison Adler (de Bucholz-Saxe), M^{me} Adler, succédant à son mari en 1899, a procédé à une opération inverse : les ouvriers de la maison recevaient un livret de capitalisation dont ils ne pouvaient tirer aucun paiement sans la permission du patron : « Le principe de la participation différée était donc le seul admis dans la maison — sous la réserve des atténuations qui pouvaient y être apportées en cas de besoin. A la suite de la modification introduite par M^{me} veuve Hamann Adler, deux tiers de la somme revenant annuellement à chaque ouvrier sont versés au livret d'épargne et l'autre tiers est payé comptant à la fête de Noël.

Au contraire, la maison Tassart, Barbas, Balas et C^{ie} de Paris, après avoir commencé par la pratique de la distribution immédiate des bénéfices attribués à ses collabora-

teurs, a pris le parti, depuis 1883, de retenir la moitié de ces bénéfices pour la verser, au profit de chaque titulaire, dans une caisse de retraites.

Nous pourrions multiplier les exemples sans grand profit pour nos lecteurs ; qu'il nous suffise de dire que le système mixte est très généralement adopté, — surtout en France.

SECTION V

PARTICIPATION DISCRÉTIONNAIRE ET PARTICIPATION CONTRACTUELLE

La participation *discrétionnaire* est celle qui n'implique aucune réglementation écrite, aucune clause du contrat de travail, aucun quantum déterminé d'avance. Le patron qui fait de bonnes affaires distribue à la fin de l'exercice entre ses collaborateurs une partie des bénéfices qu'il a réalisés ; mais cette libéralité ne suppose ni obligation, ni contrôle. Peut-être est-ce là un fait qui appartient plutôt au domaine de la philanthropie qu'à la matière de l'économie politique.

Dans tous les cas, une mesure de cet ordre ne rentre point dans la définition donnée par M. Bureau de la participation aux bénéfices.

« La participation aux bénéfices, d'après notre auteur, est un contrat... N'est pas considérée comme participation

aux bénéfices proprement dite la gratification libre et spontanée que le patron accorde à ses ouvriers, en dehors de toute promesse, suivant les bénéfices de l'entreprise » (1).

Peut-être en effet serait-il bon de distinguer la participation de ces nombreuses créations émanées de l'initiative de patrons bienfaisants que l'on englobe sous la dénomination générale d'*institutions patronales*.

Certains soutiennent que la participation discrétionnaire est évidemment impuissante à désarmer les défiances toujours éveillées des ouvriers contemporains, — défiances soigneusement entretenues par les syndicats révolutionnaires. On dit couramment que la participation discrétionnaire n'a pas d'avenir et l'on fait ressortir la supériorité numérique de la participation contractuelle sur la participation discrétionnaire (2).

Cet argument de chiffres nous touche assez peu. Si l'on considère le nombre immense de *patrons individuels* auxquels le secret de leurs opérations commerciales ne permet pas de pratiquer la participation contractuelle, on reconnaîtra que cette pratique peut faire de nombreuses recrues : on peut espérer de lui gagner l'adhésion des industriels qui, à l'heure actuelle, n'osent adopter la participation sous aucune de ses formes.

La participation contractuelle est organisée statutairement. L'ouvrier qui s'embauche dans une entreprise sait

(1) P. Bureau. *L'association de l'ouvrier au profit du patron*, p. 135.

(2) Conf. Vanlaer, p. 262.

qu'en dehors de ses salaires il aura droit à un tant pour cent du profit de l'entrepreneur ; il est en présence d'une sollicitation que son acceptation transforme en contrat ; il sait qu'il ne dépendra pas du bon plaisir du patron de le faire jouir ou de le priver d'un bénéfice qui est une condition de son engagement.

Certes, la participation contractuelle est beaucoup plus parfaite ; mais il suffit qu'elle ne soit pas toujours possible — ce que nous aurons l'occasion d'établir dans la suite de cette étude — pour que la participation discrétionnaire ne soit point dédaignée et doive être retenue comme un facteur important de la pacification sociale. Nous nous proposons d'ailleurs de montrer qu'il n'est pas impossible de désarmer la défiance des ouvriers.

CHAPITRE II

La participation au capital.

Nous nous sommes réservé de traiter dans un chapitre spécial du système de la participation au capital, auquel nous aurons donné tout son intérêt d'actualité en faisant remarquer que c'est la méthode préconisée par les « Syndicats jaunes ».

Nous disons « préconisée », mais non inventée. La participation au capital a été mise en œuvre bien avant qu'il existât des Syndicats rouges ou jaunes.

Ce système repose sur la *transformation des parts de bénéfices* en parts de co-propriété de l'établissement industriel ou commercial. Il ne faut pas le confondre avec celui qui consiste pour le patron à conserver les fonds de ses collaborateurs en compte courant dans la maison, en leur bonifiant un intérêt convenu. Dans ce dernier système, les ouvriers sont des créanciers mais non des co-propriétaires de l'établissement.

On pourrait dire que, lorsque les fonds de la participation sont déposés en compte courant dans la maison, les ouvriers sont des obligataires, tandis que par l'effet de la

transformation totale ou partielle de leurs parts de bénéfices en parts de capital, ils deviennent de véritables actionnaires.

La distinction des deux systèmes est nettement exposée dans un article de l'*Engineering* (1).

« Nous sommes persuadé, dit l'auteur que l'ouvrier intelligent est facilement sensible à l'influence d'une manière d'agir équitable. C'est pourquoi le but devrait être de l'amener par des méthodes directes à partager les responsabilités du capital, à devenir un actionnaire plutôt qu'un simple participant aux bonis et bénéfices. *Sirs W. G. Armstrong, Whitworth and Co Limited* encouragent leurs ouvriers à laisser ou déposer dans leur caisse une partie de leur salaire et un intérêt de 4 0/0 est garanti avec une addition qui est proportionnée au dividende payé pour les actions ordinaires de la compagnie et dont le maximum est de 10 0/0 en tout (2). Le montant du capital ainsi déposé est actuellement de 5.000.000. Mais il n'y a là qu'une banque avantageuse pour les ouvriers.

« Un lien solide est formé entre patrons et ouvriers là où l'argent (le bénéfice) est transformé en actions estimées à la valeur du marché avec les privilèges et les responsabilités appartenant à l'actionnaire ».

Cette transformation est tantôt obligatoire comme au

(1) *Engineering* du 2 novembre 1906. — The claims of labour.

(2) Nous verrons un peu plus loin que bien souvent le type des parts ouvrières de participation se rapproche de celui qui est décrit ici.

familistère de Guise et tantôt facultative comme dans les établissements Laroche-Joubert.

Lorsque toutes les parts, dont la réunion constitue le fonds social, appartiennent aux ouvriers, l'établissement devient une coopérative de production ou de vente. Lorsqu'à côté des parts ouvrières, il existe, en plus ou moins grand nombre des titres de copropriété appartenant au patron, ou à des capitalistes, nous sommes en présence de la participation au capital proprement dite. Nous allons étudier sommairement cette combinaison qui a été introduite dans un certain nombre d'établissements importants. — Nous ne parlerons dans ce chapitre ni du familistère de Guise ni des établissements Leclaire, ni des sociétés coopératives (1), et nous prenons le soin de prévenir nos lecteurs qu'il ne faut pas toujours s'arrêter au nom de la maison : C'est ainsi que les établissements Laroche-Joubert qui, par rang d'ancienneté, se présentent les premiers à notre examen, portent le nom de *papeteries coopératives d'Angoulême* bien que les collaborateurs en exercice ne détiennent que 46, 14 0/0 du capital social.

Comme nous sommes convaincus qu'un aperçu général de la question serait impuissant à donner une idée exacte du système de la participation des ouvriers au capital social, très rapidement nous allons suivre ce système dans ses applications les plus connues, qui peuvent servir de types.

(1) A moins, toutefois, qu'il s'agisse d'une société dont l'organisation présente pour notre sujet un intérêt tout particulier, comme par exemple, *La Société commerciale et industrielle des ouvriers lunettiers*.

A. — *Papeteries coopératives d'Angoulême* (1)

Dans la papeterie coopérative d'Angoulême (établissements Laroche-Joubert) les commanditaires, c'est-à-dire les *propriétaires du capital* sont divisés en trois catégories :

1° Ouvriers et employés faisant actuellement partie du personnel (y compris la gérance) représentant 46, 114 0/0 du capital ;

2° Anciens ouvriers et employés représentant 18, 90 0/0 du capital ;

3° Commanditaires étrangers au personnel représentant 34, 986 0/0.

Faut-il en conclure que 65 0/0 des bénéfices reviennent à des travailleurs ? Non, si l'on remarque que les anciens ouvriers et employés forment une catégorie qui n'a plus droit aux avantages accordés au travail. Ce n'est pas que nous critiquions la justice de l'allocation aux anciens collaborateurs. Nous nous bornons à constater le fait qui est d'ailleurs signalé par M. J. Erhman dans le *Jaune* du 16 décembre 1905.

Cette allocation dont la justice ne saurait être contestée fournit, soit dit par parenthèse, un excellent argument en faveur de la légitimité du profit des industriels qui, partis

(1) Renseignements empruntés à un article de M. J. Ehrman (*Jaune* du 16 décembre 1905).

du salariat, se sont élevés peu à peu et ont été les artisans de leur fortune.

A lire un peu rapidement les dispositions fondamentales de l'organisation des établissements Laroche-Joubert telles que nous venons de les exposer, on risque de tomber dans une méprise en s'imaginant que tous les ouvriers des papeteries coopératives d'Angoulême sont commanditaires.

C'est une erreur : les ouvriers commanditaires sont, en somme, le petit nombre. La majorité des ouvriers n'a pu encore réaliser le capital minimum indispensable pour acquérir une part du capital, et cette majorité n'en concourt pas moins pour cela à la production.

On pourrait même considérer ce petit nombre des participants au capital comme le point faible du système. — Le résultat, dira-t-on, n'est pas en rapport avec le but poursuivi ; le but est l'accession du plus grand nombre à la propriété capitaliste, et l'on semble fondé à soutenir que ce but n'est pas atteint, puisque c'est un petit nombre de salariés qui parvient à cette propriété.

Mais ce qui fait l'originalité du système des papeteries Laroche-Joubert, c'est que ce système juxtapose la participation au capital et la participation aux bénéfices, ce qui prouve que, comme nous essaierons de le démontrer plus loin, les deux systèmes de la participation au capital et de la participation aux bénéfices sont plus voisins qu'on ne veut bien le dire.

« Le fondateur, dit M. Ehrman, n'a pas méconnu le principe de la division des forces productives, et il a réservé à chacune la part lui revenant : c'est-à-dire qu'il a attribué au capital un intérêt comme d'usage, ne lui accordant au-delà qu'une part très minime dans les bénéfices supplémentaires : 20 0/0 seulement.

« Pour mieux comprendre le mécanisme de cette heureuse disposition, il n'y a qu'à examiner les bases d'une répartition après inventaire...

« Le passif général de l'entreprise étant augmenté des intérêts à verser aux commanditaires et de toutes les garanties nécessaires pour assurer la stabilité financière, si l'actif dépasse le passif ainsi grevé, la différence représente la somme nette à distribuer dans les proportions suivantes :

« 5 0/0 à la réserve légale.

« 20 0/0 en dividende supplémentaire aux commanditaires ;

75 0/0 aux travailleurs dont 25 0/0 exclusivement au Conseil de gérance.

Ainsi donc les ouvriers des papeteries coopératives d'Angoulême, qu'ils soient ou non commanditaires, qu'ils appartiennent ou non au Conseil de gérance, ont droit à 50 0/0 des bénéfices nets de l'entreprise, et, s'ils arrivent à être commanditaires, co-propriétaires du capital social,

c'est par le placement facultatif dans l'entreprise des bénéfices de la participation (1).

La participation aux bénéfices nous apparaît donc comme le moyen nécessaire, la condition *sine qua non*, de l'accession à la participation au capital.

Que vient-on nous parler de l'antagonisme des deux systèmes? Ils sont proches parents, sinon frères, et M. Souchon avait bien raison, à la séance du 5 juin 1907 du 26^e Congrès de la Société d'économie sociale de s'attacher à montrer (la démonstration semble d'ailleurs facile) quels liens unissent la conception des syndicats jaunes (accession des ouvriers à la copropriété de l'usine) et la participation aux bénéfices. Pour acheter les titres, de quelque nom qu'on les appelle, qui feront des ouvriers les co-propriétaires de l'industrie, il faut des ressources, et les ouvriers dont le salaire suffit tout juste à faire vivre leur famille ne sauraient guère, en dehors des bénéfices

(1) De la lettre qui nous fut adressée de la papeterie Laroche-Joubert le 18 novembre 1907, nous extrayons le passage suivant :

« Tout notre personnel est admis à participer aux bénéfices, suivant « une répartition qui en est faite et calculée sur l'ancienneté des services et l'importance des emplois. (Chapitre I^{er} de notre règlement « de coopération).

« Le coopérateur a la libre disposition de sa part ; mais, s'il le « désire, cette part à laquelle il peut ajouter encore les économies « qu'il peut réaliser sur son salaire lui donne accès au capital « social : il commence donc par être déposant coopérateur : il « devient ensuite commanditaire. »

qui leur sont réservés par le patron, où trouver les sommes nécessaires pour acquérir des parts de capital.

B. — *Société Japy frères et C^{ie}*

Le système de la participation au capital est bien moins ancien dans la Société Japy frères que dans les papeteries d'Angoulême. Ce qui attache un intérêt particulier à l'introduction du système dans les établissements Japy, c'est que l'on sait que M. Pierre Biétry était ouvrier dans cette maison qui peut être considérée comme le berceau des syndicats jaunes.

MM. Japy ont joué un rôle d'initiateurs dont il ne faut pas leur marchander l'honneur, bien qu'ils n'aient fait que *lancer* une méthode qui avait été déjà pratiquée, mais que l'on ne connaissait pas encore beaucoup. -- (De vieux députés nous parlaient du temps moins lointain qu'on ne pourrait le croire où M. Laroche-Joubert n'obtenait que des sourires sur tous les bancs de la Chambre lorsqu'il parlait des « mesures à prendre dans l'intérêt du plus grand nombre ! »)

Nous attachons donc toute l'importance d'une date et d'un programme à la décision prise par l'assemblée des actionnaires de la Société Japy frères et C^{ie} le 11 septembre 1900, décision dont voici les termes (1) :

(1) Nous donnons le texte exact de la décision dont on a bien voulu nous adresser un exemplaire.

« Dans le but d'affirmer une fois de plus la solidarité d'intérêts qui existe entre les patrons et leurs collaborateurs, le Conseil de gérance ayant décidé de demander à l'Assemblée des actionnaires, convoquée extraordinairement à cet effet, l'approbation de la création d'un nouveau type d'obligations appelées « *parts de participation de collaborateur* », l'Assemblée, après que lecture lui a été donnée par le président du projet présenté par le Conseil de gérance, décide :

« I. — Le conseil de gérance est autorisé à émettre s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de trois mille titres, des obligations d'un nouveau type dites : « *parts de participation de collaborateur* » et d'un montant de cent francs pour chaque titre.

« Chacun de ces titres sera détaché d'un registre à souches, sur lequel il portera un numéro d'ordre ; il sera signé par deux associés-gérants et frappé d'un timbre sec de la Société.

« II. — Pour pouvoir souscrire aux parts de participation de collaborateur, il faudra :

« 1° Être ouvrier chez Japy frères et C^{ie} depuis cinq années ininterrompues au moins, ou bien être employé ou contre-maitre de Japy frères et C^{ie} depuis une année au moins.

« 2° En outre, être agréé comme souscripteur par le Conseil de gérance de la maison.

« Chaque souscription sera payable à la caisse de la

Société en quatre termes égaux à chaque 1^{er} novembre, 1^{er} février, 1^{er} mai et 1^{er} août.

« III. — Les parts seront remboursables au pair de l'émission le jour de l'expiration de la Société, soit le 30 avril 1910.

« IV. — Les parts sont insaisissables pour quelque cause que ce soit. Quant à leur cession, elle est réglée de la façon suivante :

« La cession des parts sera permise entre les titulaires de ces parts ; mais le titulaire qui voudrait en transférer à toute autre personne, fût-ce même à ses descendants ou à son conjoint, ne le pourrait qu'avec l'autorisation du Conseil de gérance.

« Le Conseil de gérance sera souverain pour accorder ou refuser le transfert projeté :

« En cas de refus du transfert projeté, le Conseil de gérance rachètera au pair de l'émission les parts dont le transfert avait été ainsi projeté, si le cédant persiste dans son désir de transférer.

« De plus, si le titulaire vient à perdre sa qualité de collaborateur de la maison, les parts dont il serait alors porteur feraient retour d'office à la maison à un prix égal au pair de l'émission, plus arrérages courus sur la base des résultats du dernier exercice clos...

« V. — Les parts de participation de collaborateur au-

ront droit, sous déduction des impôts résultant des lois de finances :

« 1° A un intérêt de 4 1/2 0/0 l'an payable avant tout partage des bénéfices de la Société.

« 2° A un intérêt éventuel de :

« a) Un pour cent, lorsque le dividende brut de l'exercice revenant aux actions de la Société sera égal ou supérieur à 30 francs par action,

« b) Deux pour cent pour un dividende brut de 35 francs et au-delà,

« c) Trois pour cent pour un dividende brut de 40 francs et au-delà,

« d) Enfin, quatre pour cent pour un dividende brut par action égal ou supérieur à 45 francs.

« VI. — Il sera établi dans chacune des usines de la maison une Assemblée générale de tous les titulaires de parts.

« Chaque titulaire aura droit à une voix, quel que soit le nombre de parts dont il sera titulaire.

« Le titulaire ne pourra se faire représenter à cette Assemblée que par un autre titulaire.

« Cette Assemblée générale, se réunira chaque année le 15 novembre ; elle sera présidée par le plus âgé des membres présents ; le plus jeune sera secrétaire.

« Elle aura pour mission de nommer au scrutin secret et uninominal une délégation de cinq membres comprenant au moins trois ouvriers.

« La nomination de cette délégation ne sera valable qu'autant que le nombre des titulaires prenant part au vote aura été égal ou supérieur aux trois quarts des titulaires existant dans l'usine.

« ...Chacune des délégations nommera au scrutin secret un président et un vice-président.

« VII. — Chacune, moyennant en avoir, par lettre signée de son président ou, en cas d'empêchement de son vice-président, fait la demande au président du Conseil de gérance, aura le droit d'être entendue à la plus prochaine réunion du Conseil de gérance sur tous les points pouvant intéresser l'usine par laquelle elle est déléguée.

« Chacune des délégations aura ainsi pour mission de contribuer au maintien de la bonne harmonie entre la maison et ses collaborateurs. »

C. — *Société anonyme des mines de Montigné (près Laval)* (1)

Ce système qui a fait fortune (doctrinalement parlant) est facile à étudier dans les statuts des mines de Montigné :

« *Art. 5 bis des statuts* » : Le capital social pourra être augmenté en une ou plusieurs fois par la création d'*actions* nouvelles en représentation d'apports en nature ou

(1) Renseignements extraits des statuts qui ont été mis à notre disposition.

par voie d'émission contre espèces en vertu d'une décision de l'Assemblée générale extraordinaire prise conformément à la loi sur la proposition du Conseil d'administration.

« Ces augmentations pourront se faire soit en actions ordinaires, soit en actions de priorité ou privilégiées, soit encore en actions de ces diverses catégories ou coupures d'actions. »

Tout cela jusqu'à présent ne diffère pas des dispositions habituelles, des clichés consacrés de sociétés anonymes, mais la suite de l'article sort de la banalité du cliché pour consacrer les avantages stipulés au profit des ouvriers :

« Spécialement, ces augmentations pourront avoir lieu (sans que cette indication puisse nuire dans l'avenir à la création d'actions de priorité ou privilégiées de tous autres genres que l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires viendrait à voter) par la *création de coupures d'actions privilégiées* de cent francs chacune, à *souscrire d'abord par les ouvriers* de la Société, ou en cas d'insuffisance de ceux-ci, par les membres du Conseil d'administration lesquels pourront ensuite les céder au fur et à mesure *des demandes des ouvriers autorisés à les acquérir* par le Conseil d'administration et après délibération de ce conseil ».

Insistons sur un point commun aux établissements Japy frères, aux mines de Montigné et à bien d'autres : l'accès-

sion des ouvriers à la co-propriété du capital de l'entreprise n'est pas de droit, — il faut, — et c'est une disposition que nous retrouvons dans les sociétés coopératives, où elle n'est que l'application de la loi de 1867, — que l'ouvrier qui veut devenir acquéreur d'une part soit agréé par le Conseil d'administration. C'est une mesure de toute prudence. Il importe d'empêcher « les loups de s'introduire dans la bergerie ». Toute société en participation est faite *intuitu personæ*, comme disent les traités de droit commercial, et implique le droit pour les membres qui la composent déjà d'exclure *a priori* ou *a posteriori* les adhérents qui pourraient compromettre l'entreprise.

Mais poursuivons notre article 5 *bis* :

« Ces coupures d'actions auront droit à un intérêt annuel de 4 0/0, dont le paiement leur sera toujours assuré, même dans le cas où le dividende afférent à ces actions serait inférieur à cet intérêt. Si ce dividende était supérieur à 4 0/0, les coupures d'action dont s'agit toucheraient ce dividende seulement. Sauf cette garantie d'intérêt annuel et la préférence accordée pour leur souscription aux ouvriers de la Société et subsidiairement aux membres du Conseil d'administration, ces coupures d'actions ne jouiront que des droits attachés aux actions ordinaires.

« La possession de trois actions ordinaires représentant ensemble un capital nominal de 1.500 francs, étant nécessaire pour donner le droit de voter en Assemblée générale, ce même droit ne pourra être conféré qu'au possesseur de

quinze coupures d'actions de 100 francs, mais les propriétaires d'un nombre de coupures d'actions de priorité ou privilégiées inférieur à ce chiffre pourront se grouper pour atteindre le minimum de coupures exigé et donner conjointement à l'un d'eux mission de les représenter... »

Il semblerait qu'il n'y a là qu'une application de la loi du 1^{er} août 1893 ; — il n'en est rien cependant, car les statuts de la Société ont écarté la faculté de se syndiquer entre actionnaires en vue de la participation aux Assemblées générales. Aussi notre article ajoute-t-il :

« Et ce, par dérogation à l'article 28 ci-après contenant interdiction à un actionnaire d'accepter plusieurs mandats. »

« Les coupures d'actions acquises par les ouvriers ne pourront être cédées et transférées par leur titulaire qu'avec le consentement du Conseil d'administration, et après avoir été préalablement offertes aux membres de ce Conseil, lesquels pourront toujours exercer personnellement un droit de préemption pour leur acquisition au prix de leur valeur nominale.

« En cas de départ de la société de l'ouvrier titulaire de coupures d'actions de priorité ou privilégiées, comme aussi en cas de décès de celui-ci, les membres du Conseil d'administration pourront toujours user du droit de préemption, comme on l'a dit ci-dessus, pour l'acquisition de ces coupures d'actions au prix sus-indiqué, ou le Conseil d'administration les fait vendre par telle forme qu'il avisera. »

C'est là un point essentiel que nous retrouverons dans toutes les sociétés qui ont introduit dans leurs statuts des dispositions concernant l'accession des ouvriers au capital.

C'est également l'empreinte spéciale de la Société coopérative appliquée d'une manière plus ou moins ingénieuse sur une société qui n'en était pas revêtue à l'origine.

Il y a ici une mesure à laquelle le législateur de 1867 n'avait certainement point songé et que l'on cherche à simplifier autant que possible ; d'où, la disposition finale de l'article 5 *bis* des statuts de Montigné :

« Dans tous les cas d'exercice du droit de préemption ou de vente, le Conseil d'administration ou ses membres ne pourront être tenus à l'accomplissement d'aucune formalité autre qu'une simple mise en demeure préalable et la notification amiable du fait accompli. »

D. — *Société Branchu, Houdayer et Beaufrils-Mariette réunis*

D'ailleurs, on facilite le plus possible aux ouvriers l'acquisition des parts de capital. C'est ainsi que la Société G. Branchu, Houdayer et Beaufrils-Mariette réunis (du Mans) a émis des titres qu'elle appelle « *obligations de vingt-cinq francs l'une, au taux de 4 O/O exclusivement réservées aux ouvriers et employés de la Société* AVEC PARTICIPATION DANS LES BÉNÉFICES » et inséré dans ses statuts une clause ainsi conçue : « Pour faciliter aux plus petites bourses l'acquisition

d'obligations, le Conseil d'administration pourra autoriser les employés et ouvriers à laisser chaque quinzaine, une somme minima de 2 fr.¹ 50 qui restera au crédit du compte de chaque déposant, sans intérêts jusqu'à ce que la somme versée ait permis l'acquisition d'une obligation (1) ».

Chaque année, le Conseil d'administration accorde aux obligataires, à titre de gratification, une somme variable prélevée sur les bénéfices et à répartir au prorata du nombre d'obligations.

*
* *

Quel est le caractère de ces titres que l'on appelle dans la Société Japy frères et C^{ie} des « obligations » ou des « parts de participation de collaborateur », — qui portent également le nom d'obligations dans la Société Branchu, Houdayer (du Mans), — qui apparaissent dans les établissements Laroche-Joubert comme des actions d'une Société en commandite, — et auxquelles la Société anonyme des Mines de Montigné donne le nom de « coupures d'actions privilégiées » ou de « coupures d'actions de priorité ? » — Jusqu'à quel point ces titres rentrent-ils dans les cadres tracés par la loi de 1867 ?

C'est une question intéressante et que nous croyons devoir étudier bien qu'elle soit un peu sur les marges de notre sujet.

(1) Extrait du texte des statuts.

Ce qui caractérise l'action, c'est :

1° Qu'elle est rémunérée par un dividende variable avec le montant des bénéfices. La division de la somme annuellement payée aux actionnaires en deux parts dont la première porte le nom de « coupon d'intérêt » n'est qu'une illusion. Le coupon d'intérêt n'est lui-même qu'une part de dividende ;

2° Que les porteurs d'actions ont le droit de faire partie des Assemblées générales et de prendre part à la direction de la Société ;

3° Qu'en cas de liquidation de la Société, les actionnaires ne sont appelés au partage de l'actif qu'après le paiement du passif, par conséquent après le remboursement des obligataires ;

4° Enfin qu'une émission d'actions doit être intégralement couverte, tandis que la souscription intégrale n'est point exigée pour une émission d'obligations.

Or, qu'il s'agisse de la Société Japy frères, des papeteries d'Angoulême ou de la maison Branchu-Houdayer l'émolument des titres souscrits par les ouvriers est variable : il se compose d'une part fixe et d'une part qui varie en raison directe de la prospérité de l'industrie.

Chez MM. Japy frères, cette part variable porte le nom d'intérêt éventuel ; elle ne se moule point directement sur les bénéfices de la maison, mais elle est, comme nous l'avons vu, de 1, 2, 3, ou 4 pour cent suivant que les

actions proprement dites auront rapporté pour l'exercice écoulé 30 francs, 35 francs, 40 francs ou 45 francs.

Il ne semble pas què dans les établissements Laroche-Joubert le calcul de la rémunération ait été soustrait aux règles du droit commun.

Dans la Société Branchu-Houdayer, les titres émis au profit des ouvriers affectent nettement le caractère d'obligations productives d'intérêt à 4 0/0 avec cette particularité que, chaque année, le Conseil d'administration décide à titre gracieux un *prélèvement variable sur les bénéfices* pour être réparti entre les obligataires au prorata du nombre d'obligations.

En revanche, ni dans la Société Japy frères, ni dans la Société Branchu, Houdayer, nous ne voyons les ouvriers prendre part aux Assemblées générales. Le Conseil coopératif des papeteries d'Angoulême n'a rien de commun avec un conseil de surveillance et son rôle est purement consultatif.

On ne voit pas nettement dans les divers établissements dont nous venons de parler quelle serait, en cas de crise, la situation respective des porteurs des titres que nous étudions et des créanciers sociaux.

Enfin, il résulte des statuts de tous les établissements visés qu'il ne saurait être question de souscription intégrale, et qu'au contraire les titres font l'objet d'acquisitions successives, — qu'ils se placent peu à peu parmi les

ouvriers assez sages pour se constituer de la sorte un petit patrimoine.

Un détail caractéristique commun à toutes les entreprises qui ont ainsi facilité l'accession de leurs ouvriers à la possession du capital, c'est que les porteurs de parts ou d'obligations ne jouissent pas, pour les aliéner, d'une liberté illimitée et que le Conseil d'administration peut toujours empêcher la transmission du titre en le remboursant au pair.

A bien étudier ces titres dont la conception économique est très ingénieuse, mais dont la nature juridique n'est pas facile à définir, nous croyons qu'il faut leur attribuer un caractère complexe. Ce sont des titres équivalant à la fois à une obligation et à une part de fondateur qui auraient été, pour ainsi dire, soudées ensemble.

E. — Société industrielle et commerciale des ouvriers lunettiers.

La société industrielle et commerciale des ouvriers lunettiers (1) nous offre un exemple très intéressant de la participation aux bénéfices avec cette particularité que, tandis que la coopération sort habituellement de la participation, c'est au contraire, dans l'espèce, la participation qui est sortie de la coopération.

Cette société fut fondée le 6 août 1849 par treize ouvriers

(1) Paris, 6, rue Pastourelle.

qui achetèrent le modeste fonds des sieurs Duez et Durié moyennant 650 francs qu'ils n'avaient pas et dont on leur fit crédit. L'apport de chaque sociétaire fut fixé à 300 francs; les bénéfices devaient être partagés égalitairement entre tous les associés ayant produit au moins 600 francs de main-d'œuvre dans l'année, après un prélèvement de 8 % destiné à former un fonds de retraite pour les vieillards.

Aujourd'hui, le capital de la société (variable d'ailleurs) est de près de 7 millions. (2)

La société se compose de *sociétaires*, de *novices*, d'*adhérents*, de veuves de sociétaires, de novices et d'adhérents (art. 7 des statuts).

On ne peut, en principe, devenir sociétaire qu'après avoir passé par les étapes successives du noviciat et de l'adhésion. — Encore faut-il être admis en vertu d'une décision de l'assemblée générale.

Une part de *sociétaire* (nous négligeons les détails) est de 70.000 francs. (Nous sommes, on le voit, loin des 300 francs auxquels fut d'abord fixé l'apport des coopérateurs); une part de *novice* est de 25.000 francs; une part d'*adhérent* de 12.500 francs.

Ces parts se forment exclusivement au moyen de retenues facultatives tant sur la main-d'œuvre des travailleurs que sur les parts de bénéfices qui leur reviennent lorsqu'ils ont conquis le titre d'adhérent, ou celui de novice (art. 27.)

(2) Exactement, en 1903, 6.922.223 fr. 90, d'après l'historique imprimé en tête des statuts de la Société.

Ce n'est pas la fortune et beaucoup des salariés de la société doivent borner leur ambition à la petite pension de 250 francs qui leur est attribuée lorsqu'ils ont 25 ans de services et 55 ans d'âge.

Néanmoins, la société comptait en 1903, 73 sociétaires, 31 novices et 67 adhérents, ce qui prouve qu'elle n'est point aussi fermée qu'on l'a prétendu quelquefois.

D'ailleurs, conformément à la règle établie par la loi de 1867 pour toutes les sociétés à capital variable, lors de la retraite volontaire ou forcée d'un associé, par suite de décès, démission ou exclusion, sa part d'intérêts est remboursée. (1)

La société des lunettiers qui emploie des salariés a-t-elle cessé pour cela d'être une société coopérative ? on l'a prétendu parfois ; pour nous, nous n'en croyons rien. Ce qui caractérise une coopérative, ce n'est pas que tous les ouvriers de l'entreprise aient part au capital, mais que le capital n'appartienne qu'à des ouvriers (ou employés) de l'entreprise.

F. — Magasins du Bon Marché.

Nous ne pourrions point passer sous silence les Magasins du Bon Marché, car si l'on parle de participation des employés aux bénéfices, on est bien sûr d'amener aux

(1) Renseignements empruntés au texte des statuts.

lèvres des gens les plus étrangers aux questions économiques le nom du célèbre établissement de la rue de Sèvres!

On sait que l'organisation actuelle du Bon Marché est due à la généreuse initiative de M^{me} Veuve Boucicaut qui en 1880, fit de l'établissement dont elle était propriétaire, une société en commandite par actions dont le capital social entier, divisé en 3200 parts (ou coupures) nominatives de 6.250 francs chacune, a été réparti successivement entre un grand nombre d'employés de la maison.

L'association n'a été constituée par M^{me} Boucicaut que pour y faire entrer les membres de son personnel. On ne déroge à cette règle qu'en faveur des enfants de sociétaires; et l'administration peut, en s'opposant au transfert des actions qui sont, comme nous l'avons dit, nominatives, empêcher les infractions à la règle (1).

Mais le personnel participant (car la participation aux bénéfices est un des points fondamentaux de l'organisation) est admis, encouragé même à acquérir des parts de co-propriété de l'entreprise. — Cette acquisition est d'ailleurs facultative.

Quant à la participation aux bénéfices, elle est ainsi réglée : les parts de bénéfices versées dans une caisse de prévoyance sont capitalisées sur livrets individuels au taux

(1) Actuellement, il y a cependant un certain nombre d'actionnaires qui ne sont ni les enfants, petits-enfants, conjoint ou parents d'anciens employés, mais simplement des héritiers testamentaires sans parenté avec la personne dont ils tiennent leurs parts d'actions.

de 4 0 0, le droit au montant de ces livrets est définitivement acquis : pour un tiers aux employés, hommes et femmes, après dix ans de services, pour deux tiers, aux employés hommes et pour la totalité, aux employées femmes après quinze ans de services; pour la totalité, aux employés hommes comptant vingt années d'ancienneté : — aux employées femmes âgées de 45 ans, aux employés hommes âgés de 50 ans révolus. Tant que ces conditions ne sont pas remplies, le participant n'a droit qu'à toucher facultativement l'intérêt annuel de son capital.

Le système adopté par le Bon Marché est, comme on le voit, le système de la constitution d'un patrimoine. Ce patrimoine en cas de démission n'est remboursable qu'au bout de six mois.

G. — *La participation aux bénéfices dans la maison Carl Zeiss*

Nous présenterons encore à nos lecteurs un curieux échantillon de la participation, en disant quelques mots des établissements Carl Zeiss d'Iéna.

« On entend souvent dire aux personnes qui savent que les ateliers Zeiss ont quelque chose de particulier : « La maison appartient aux ouvriers » ou « ce qui caractérise la maison, c'est la participation aux bénéfices ». Rien n'est plus faux. Car si tout le personnel participe aux bénéfices, la participation aux bénéfices n'est pas un point essentiel

et primaire des statuts, mais plutôt une disposition d'ordre secondaire... (1).

Non, les établissements Zeiss n'appartiennent pas aux ouvriers. La réalité est beaucoup plus curieuse que cela. La maison appartient à une *Stiftung* (fondation), à une personne morale qui n'a point jusqu'ici de similaire véritable dans notre législation.

« A qui appartient une fabrique, se demande M. Auerbach?... Pour être juste, il faut compter parmi les ayants-droit tous ceux qui travaillent, ont travaillé ou travailleront à la création, à l'entretien ou à l'agrandissement de l'entreprise (2).

La seule personne qualifiée pour représenter les générations précédentes et futures est certainement l'entreprise, non l'ensemble de tous ceux qui en vivent actuellement, mais l'entreprise elle-même *qui doit, pour ainsi dire, être son propre propriétaire*.

Quels intérêts, demande M. Auerbach, représente donc la maison, du moment qu'il n'y a pas de capital indépendant? « Elle représente les intérêts communs en face des intérêts particuliers, les intérêts durables en face des intérêts passagers. Ses rapports avec les employés sont du

(1) Auerbach, professeur à l'Université d'Iéna. — *Étude sur les procédés techniques et les institutions sociales de la fondation Carl Zeiss, à Iéna*, p. 83.

(2) Par conséquent les ouvriers morts, et ceux qui ne sont pas encore nés; la génération à venir, Auerbach, *op. cit.*, p. 90.

même ordre que les rapports entre la commune et ses membres. »

En pratique, qui dirigera? qui opérera les répartitions? Une délégation nommée par le vote des ouvriers ou employés comme dans les associations de production ordinaire? — Non — et c'est fort heureux, au dire de M. Auerbach, car l'expérience « a entouré les associations de production d'une triste auréole ».

La direction est confiée... au Ministère des Cultes du grand duché de Saxe! ou plus exactement à un commissaire de la fondation qui doit appliquer exactement les statuts sous la surveillance du Ministre. — Il y a en outre les directeurs de l'optique et les directeurs de la verrerie, au nombre de quatre en tout, choisis parmi les employés et continuant leurs occupations particulières dans l'entreprise autant que cela leur est possible : seul, le Comité de direction, dans son ensemble, est placé au-dessus des autres employés.

M. Auerbach résume l'organisation compliquée dont nous avons essayé de donner une idée dans cette formule : « Les ateliers d'optique Carl Zeiss sont une Association de production, mais seulement au point de vue des intérêts économiques et non pour tout ce qui concerne l'administration et la direction » (1).

(1) Auerbach, *op. cit.*, p. 91.

III

Nous bornerons là notre excursion à travers les établissements participationnistes. Nos lecteurs comprendront désormais d'autant plus facilement les questions qui vont se poser et qui sont l'objet spécial de cette étude, qu'ils se seront initiés au fonctionnement des mécanismes variés dont le problème de la participation aux bénéfices a provoqué la création.

DEUXIÈME PARTIE

Enquête sur l'influence de la participation aux bénéfices

CHAPITRE PREMIER

Caractère et résultats généraux de l'enquête

On sait avec quel soin, dans les études économiques, il faut se garder des pièges de l'imagination et du sentiment. L'économie politique, cette science essentiellement vivante, emprunte ses données à la statistique, une science morte, comme la médecine essaie de surprendre, en fouillant les cadavres, les secrets de la vie. Le procédé des enquêtes dont Le Play a tiré un si magnifique parti dans sa grande étude sur les ouvriers européens, s'impose à tous les hommes de conscience. Notre premier devoir était d'y recourir. Nous avons pris pour base de notre travail le tableau publié par M. Charles Robert, à la suite de son rapport sur la section II du groupe de l'économie sociale

de l'exposition universelle de 1889, tableau dont nous avons déjà parlé dans notre première partie.

Aux directeurs des industries, — ou plus exactement, des exploitations mentionnées dans le tableau de M. Charles Robert, — nous avons adressé le questionnaire que nous reproduisons ci-après :

« Monsieur,

« En 1896, M. Trombert a fait auprès des principales maisons pratiquant la participation aux bénéfices, une enquête pour avoir des renseignements à ce sujet. Un ouvrage parut ensuite : c'était le fruit des renseignements que vous et d'autres aviez bien voulu donner. Aujourd'hui, je me propose d'étudier la participation à un autre point de vue, essentiellement intéressant pour ceux qui, comme vous, ont tant de raisons de désirer une production toujours croissante, et une prompte amélioration de la question ouvrière.

« J'ose espérer, Monsieur, que, comme il y a dix ans, vous voudrez bien aider de votre expérience, en répondant aux *trois questions suivantes*, ceux qui se consacrent à des études qui, comme celles-ci, ont tant d'intérêt pour le monde industriel, commercial, financier et agricole.

1^{re} question. — SELON VOUS, QUELLE INFLUENCE EXERCE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES SUR LA PRODUCTION, ou si votre

profession n'est pas productive, au sens propre du mot, SUR LA RAPIDITÉ D'EXÉCUTION DU TRAVAIL ?

GRACE A LA PARTICIPATION, y a-t-il économie ? L'ouvrage est-il mieux et plus vite fait ? Le coulage et les pertes de matières premières sont-ils plus minimales ? La production générale est-elle augmentée ?

2^e question. — SELON VOUS, QUELLE INFLUENCE EXERCE LA PARTICIPATION SUR LA SITUATION DE L'OUVRIER OU DE L'EMPLOYÉ ?

GRACE A LA PARTICIPATION, sa situation est-elle améliorée ? Gagne-t-il davantage qu'avec le système du salariat ? La liberté du patron et de l'ouvrier est-elle entièrement respectée ? L'éducation économique et morale de l'ouvrier est-elle augmentée ? L'épargne lui est-elle facilitée ? Les préjugés de l'ouvrier contre le patronat sont-ils moins violents ? A son sens, sa dignité se trouve-t-elle relevée ? Se considère-t-il mieux qu'un prolétaire ?

3^e question. — SELON VOUS, QUELLE INFLUENCE EXERCE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES SUR LES GRÈVES ?

Son influence est-elle heureuse ?

Empêche-t-elle les grèves ? Avez-vous eu de nombreuses grèves ? La participation retient-elle les ouvriers à l'usine et les fait-elle s'intéresser à sa prospérité ?

Naturellement, je vous prie de baser vos réponses sur les résultats que vous avez pu constater dans votre exploitation, et d'ajouter quelques mots SUR LES SALAIRES DE VOS

OUVRIERS OU EMPLOYÉS, SUR LE TAUX DE LA PARTICIPATION ET AUTRES POINTS que vous jugerez intéressants à me signaler.

Espérant que vous ferez bon accueil à cette petite enquête et que vous aurez la bonté d'honorer de votre bienveillance le projet d'ouvrage, que, grâce à vous, je pourrai, je l'espère, mener à bien, je vous prie d'agréer, Monsieur, avec mes plus sincères remerciements, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Comme on peut le voir, nos questions étaient précises jusqu'à l'indiscrétion ; nous n'en devons que plus de reconnaissance à nos correspondants pour la bonne grâce qu'ils ont mise à nous renseigner, et nous tenons à leur en exprimer de nouveau notre gratitude (1).

Avant d'exposer les résultats de notre enquête, nous ne croyons pas inutile de formuler une observation préliminaire. Il arrive trop souvent, — nous ne citons ni ne critiquons personne, — qu'une enquête donne la réponse que l'enquêteur désirait en obtenir, et la conclusion fait trop songer à cette fable de Florian, ou des oiseaux discutent sur la couleur de l'habit d'Arlequin, chacun le pré-

(1) Quelques maisons, fidèles au système de la participation, nous ont simplement envoyé leurs règlements. Nous ne les mentionnons que pour mémoire, leur réponse n'éclairant pas le problème qui fait l'objet spécial de cette étude. — Tel est le cas, par exemple, de MM. Cassel and Co (imprimerie : *La Belle Sauvage et Fleet Lane*, Londres).

tendant pareil à son plumage. Un oiseau plus sensé que les autres (un pivert, si mes souvenirs ne me trompent pas) donne l'explication du différend dont le vêtement du masque a été l'occasion.

... C'est que chacun ne veut y voir
Que la couleur qui sait lui plaire.

On tronque les communications, on énerve les arguments contraires, on développe avec complaisance ceux qui militent en faveur de la solution préférée.

Nous ferons tout notre possible pour éviter cet écueil, et dut-on nous reprocher de ne pas avoir fait suffisamment œuvre personnelle, d'abuser des citations, nous nous garderons bien de « couper la parole » à nos correspondants.

On assure qu'un courtisan de Louis XIV auquel le Grand Roi demandait l'heure, répondit : « l'heure qu'il plaira à Votre Majesté ! »

Notre enquête ne dira pas l'heure que nous voudrions entendre sonner, mais celle que marque le cadran de l'histoire économique. Nous nous réservons, d'ailleurs, dans une dernière partie de notre étude, de formuler nos désirs, au besoin, nos espérances ou nos illusions, sans nous exagérer l'importance des sentiments personnels dans une matière qui est essentiellement dominée par les faits.

*
* *

Tout d'abord nous constaterons que la participation aux

bénéfices n'a pas prospéré, comme on l'espérait, — au contraire. Ce mouvement de recul a été contesté ; alors qu'il est affirmé — avec regret — par des hommes aussi renseignés que M. Gide, M. Souchon, il nous paraît difficile de le révoquer en doute.

D'après un document officiel, le *Rapport du Jury International (classe 102) à l'Exposition de 1900*, il y aurait eu, de 1889 à 1900, vingt-cinq applications nouvelles du système. Il faudrait, au dire de M. Gastineau, ajouter à la liste des maisons qui l'ont adopté une dizaine d'établissements dans lesquels il n'a été mis en vigueur que postérieurement à 1900.

Ces renseignements ne concernent que la France. A peine d'ailleurs sont-ils donnés que les champions de la participation s'empressent de présenter les raisons pour lesquelles la participation est appelée à progresser !

Les renseignements que nous allons exposer sont généraux ; ils sont ce qu'ils sont et nous ne nous préoccupons pas en les publiant de savoir s'ils blessent nos aspirations ou déçoivent nos espérances.

Force nous est donc de constater qu'un nombre très appréciable d'établissements importants ont répondu à notre circulaire qu'ils ont renoncé au système de la participation.

La maison Rogers Pect et Company de New-York a abandonné le système depuis 10 ans.

Il en est de même de Simms et C^o de Saint-John (Canada)

La Société anonyme des usines de Mazières près Bourges qui est indiquée au tableau de M. Charles Robert comme pratiquant depuis 1883 la participation aux bénéfices sous forme d'institutions de prévoyance, nous informe, par l'organe de son directeur, que ses ouvriers ne participent point aux bénéfices. — Il y aurait donc eu un recul de la part de cette société.

A échoué l'expérience de la participation en matière d'exploitation agricole tentée en 1880 par M. Mathieu Dollfus sur son domaine de Château-Mourose (Gironde). — L'essai de M. le comte de Lariboisière sur son domaine de Monthorin n'a pas réussi davantage.

La maison Piat (fonderie) a renoncé à la participation dans des conditions sur lesquelles nous aurons à nous expliquer plus loin (1).

La maison Lenoir a substitué le système des hauts salaires à celui de la participation sur la demande des ouvriers.

M. Lenoir fils, dit M. Gastineau, qui, succédant à son père, était loin de partager les idées de celui-ci en matière de rémunération, s'empessa de supprimer la participation, lorsque son personnel lui-même lui en fit la demande (2).

(1) Tous ces renseignements sont directement fournis par les maisons citées.

(2) Marcel Gastineau : *De l'état actuel de la participation aux bénéfices en France*. Thèse 1906, p. 124 à la note.

La participation aux bénéfices a été abandonnée dans les mêmes conditions chez M. Bord, le facteur de pianos bien connu, chez M. Céleste Martin, constructeur à Vervins.

Nous donnerons dans notre troisième partie une lettre de M. Sachs (d'Aubervilliers) dans laquelle il développe les raisons pour lesquelles il a substitué dans son usine au régime de la participation aux bénéfices le système des hauts salaires.

Le tableau de M. Ch. Robert mentionne en Prusse, à Brünne (1) l'exploitation agricole de M. Bohm. Aux explications par nous demandées sur l'état de cette participation, M. Robert Bohm a répondu le 28 juin 1906.

« Il y a plus de trente ans qu'ici, en agriculture, plusieurs propriétaires ont fait un essai de participation des ouvriers aux bénéfices sous le nom d' « exploitation par actions ». Quelques années après, cet essai, qui ne donnait point de résultats satisfaisants, a été abandonné par les divers propriétaires qui y avaient pris part. L'expérience n'a pas été renouvelée depuis lors dans la contrée... »

Le Dr Victor Böhmert, dont l'enquête sur la participation, en 1878, eut un grand retentissement reconnaît, dans un article dont la traduction a paru en 1905 dans le *bulletin de la participation* qu'aujourd'hui, on ne peut citer

(1) Cercle de Ost. Havelland.

en Suisse que douze établissements participationnistes. De nombreuses maisons suisses, signalées par l'Inspection fédérale ou par des publications comme pratiquant la participation aux bénéfices ne distribuent que des primes ou des gratifications ou ont renoncé à leur expérience (1).

La minoterie Kench de Birstall (près Leeds Angleterre), souvent citée dans les enquêtes antérieures, a renoncé au système de la participation aux bénéfices parce que son expérience, au dire de son directeur, a abouti à cette conclusion que le système séduisant en théorie n'a pas donné dans la pratique les résultats que l'on en espérait. Mais l'échec de l'expérience tient peut-être à une conception de la participation que nous aurons à étudier un peu plus loin. La mise en pratique du « profit sharing » comporte des modalités qui en font sensiblement varier les résultats, et certaines des déceptions qui ont découragé ses partisans de la première heure sont peut-être imputables non au principe lui-même mais à sa mise en application.

Nous avons eu également à constater l'abandon du système par M. Steinfels de Zürich, par M. Mac Vittoc, de Londres (2).

Pour être attristants, ces reculs du régime de la participation aux bénéfices ne sont pas moins indéniables, et nous manquerions à l'engagement que nous avons pris au

(1) *Bulletin de la participation*, 1905, 4^e livraison, p. 153.

(2) Renseignements fournis par les maisons citées.

début de ce chapitre si nous ne les exposions avec une entière franchise.

Il semblerait toutefois, — et nous basons cette observation sur des communications qui nous parviennent à la dernière heure, — que la « participation au capital », cette forme plus récente de la participation aux bénéfices ferait quelques progrès, notamment en Angleterre.

MM. Forster Sons and C^o de Padiham (Lancashire) ont adopté le système du « travail associé » qui paraît obtenir chez eux un plein succès.

La maison Hazell, Watson et Viney (imprimeurs) compte aujourd'hui, parmi ses employés, 175 actionnaires dont la part de capital représente au cours du jour, 325.000 francs (1).

Le système de la participation au capital, d'après les renseignements du rapport publié en août 1906 par la « *Labour Copartnership Association* » semble être adopté, d'une manière générale, par les Compagnies du gaz anglaises.

Ce « rajeunissement du système de la participation aux bénéfices » — pour nous servir d'une expression de M. Souchon, — n'aurait donc pas été stérile.

Des maisons très connues, très importantes paraissent avoir senti la nécessité de ce « renouveau ».

C'est ce qui ressort, par exemple, d'une lettre qui nous

(1) Bulletin de la *Labour Copartner ship Association* du 1^{er} août 1906.

a été adressée le 13 septembre 1906 par les directeurs de la maison Procter, Gamble and C^o de Cincinnati (1) et dont voici quelques passages intéressants :

« En juillet 1903, une modification a été apportée à notre plan et aux applications qui s'y rattachent. Cette modification devait, à notre avis, resserrer les relations amicales entre la Compagnie et ses employés.

« Nous demandons maintenant qu'un employé, pour participer aux bénéfices, ait une part de capital égale, au cours du marché, au montant de son salaire d'une année. Si l'employé, homme ou femme, ne possède pas la somme nécessaire, nous lui offrons d'acquérir pour lui cette action. Une fois l'achat fait, on demande un petit versement suivi d'autres versements mensuels jusqu'à amortissement... L'employé est garanti par la Compagnie contre les chances de perte.

« La majorité de nos employés a profité de cette offre et reçoit par conséquent une part de bénéfices, et, en outre, le dividende régulier payé aux possesseurs d'actions de capital.

« Les dividendes ont été, ces dernières années, de 12 0/0; — ce qui équivaut à dire qu'un employé gagnant 300 shellings par an, reçoit une part de bénéfices de

(1) Procter, Gamble and C^{ie}. Fabrique de savons et bougies d'Horydale, Cincinnati (États-Unis).

60 shellings, ajoutés aux 12 0/0 de son dividende sur le capital (1).

« Si l'employé est débiteur à raison de l'achat d'actions, les dividendes sont portés à son crédit jusqu'au paiement.

« Vous comprendrez ainsi qu'en améliorant notre plan et en encourageant les membres de notre personnel à devenir actionnaires, cette situation d'associé intéresse davantage nos employés au bon fonctionnement et à la prospérité de la Compagnie ».

L'opération si clairement exposée par nos correspondants n'est pas autre chose qu'une substitution très ingénieusement combinée de la participation au capital à la participation aux bénéfices.

Il y a là un fait de première importance que nous recommandons tout particulièrement à l'attention de nos lecteurs.

*
* *

Il est une question à laquelle les lettres que nous avons reçues ne répondent pas : c'est la question qui a sujet au taux de la participation. Nous croyons en avoir trouver la raison. Nos correspondants nous ont paru regarder ce

(1) Sauf une déduction de 3 0/0 d'intérêt sur la partie non encore soldée du titre.

point comme un détail qu'il appartient à chaque patron de régler à sa guise et qui, quel que soit le taux adopté, ne saurait avoir une grande influence sur les bons résultats que l'on peut attendre du système. Pour notre part, il nous semble, que la participation ne peut exercer une influence sensible qu'à la condition que le taux soit d'au moins 5 0/0 des bénéfices nets, et encore c'est peu ; un certain nombre de patrons ont adopté 10 0/0, ce qui doit être, selon nous, le taux moyen (1). Il est de toute nécessité, en effet, que les bénéfices recueillis par l'ouvrier soient suffisants pour qu'il s'aperçoive que, réellement, il est intéressé à la prospérité de la maison qui l'emploie.

Donc, si le taux de la participation est un détail, c'est un détail très important sur lequel nous jugeons utile de donner quelques renseignements, malgré le peu de cas qu'en font nos aimables correspondants.

Ce taux, dans la pratique, est excessivement variable, et cela ne tient pas uniquement aux intentions plus ou moins larges du patron ; « d'autres facteurs sont pris en considération : l'importance relative du capital et de la main-d'œuvre ; l'étendue du rôle de la direction, des connaissances techniques, des spéculations commerciales : le degré d'intensité des risques, etc... Ainsi on comprend aisément que le taux de la participation soit plus élevé dans

(1) Nous parlons en général ; il y a des cas particuliers où une participation de 2 0/0 seulement peut donner une majoration des salaires appréciable. (C^{ie} de Suez.)

une entreprise de peinture en bâtiment où le travail de l'ouvrier s'exerce avec un outillage peu compliqué que dans une imprimerie, une filature, une fonderie fonctionnant avec des instruments de production puissants et coûteux (1). »

Variable également ce qu'il faut entendre par bénéfices auxquels le travailleur est appelé à participer ; on lui attribue un tant pour cent, tantôt sur les bénéfices nets déduction faite sur les bénéfices bruts des salaires du personnel et des intérêts du capital, tantôt sur le montant des ventes ; dans une troisième entreprise on s'efforcera de partager les bénéfices entre le capital et le travail proportionnellement au montant du capital social et au total des salaires capitalisés à un taux donné. Nous n'insisterons d'ailleurs pas sur ce point, qui a peu d'importance pour notre étude particulière et nous donnerons immédiatement un aperçu du taux adopté par les principales maisons qui appliquent la participation aux bénéfices.

Maison Leclair

50 0/0 des bénéfices sont attribués aux ouvriers et employés, indépendamment des 31,25 0/0 qui reviennent à la Société de prévoyance et de secours mutuels.

Familistère de Guise

75 0/0 des bénéfices sont répartis entre le capital et le

(1) Trombert : *Guide pratique pour l'application de la participation aux bénéfices*, p. 81.

travail, au marc le franc des intérêts, apports et épargnes d'une part, et des salaires et appointements touchés pendant l'exercice, d'autre part.

Papeterie Laroche-Joubert

Part du travail : 50 0/0.

Compagnie du Canal de Suez

20 0/0 des bénéfices sont destinés à la constitution d'un fond destiné à pourvoir aux retraites, secours, gratifications, etc...

Parmi les entreprises qui accordent au personnel un tant pour cent sur le bénéfice net, il y en a (1) :

3 où le taux de la participation est de 2, 2 1/2 et 3 0/0.

5 où le taux de la participation est de 4 0/0 (*La France, l'Urbaine*).

12 où le taux de la participation est de 5 0/0 (Maison Tassart, Balas et Barbas — Blanchisserie et teinturerie de Thaon (Vosges). Imprimerie Godchaux et C^{ie}., etc.)

1 où le taux de la participation est de 6 0/0.

(1) Les chiffres que nous citons sont tirés du rapport de M. Trombert au Congrès de l'alliance coopérative internationale de 1902 (*Bulletin de la participation*, t. XXIV, p. 48-49). Ce rapport datant de plusieurs années, ces chiffres ne sont peut-être plus rigoureusement exacts, mais étant donné qu'il nous importe bien davantage d'avoir ici un aperçu sur le taux de la participation adopté le plus fréquemment qu'une irréprochable statistique, nous croyons qu'on ne saurait nous en faire grief.

2 où le taux de la participation est de 7 0/0.

1 où le taux de la participation est de 8 0/0.

14 où le taux de la participation est de 10 0/0.

3 où le taux de la participation est de 15 0/0 (Imprimerie Chaix).

5 où le taux de la participation est de 20, 25 et 33 0/0 (Atelier de broderie Nayrolles).

Il apparaît clairement qu'en ce qui concerne le taux de la participation beaucoup de combinaisons s'offrent au patron et qu'on ne peut ici formuler aucune règle. C'est une question, pour ainsi dire, d'organisation intérieure susceptible de varier avec chaque application et par conséquent sans portée générale ; ce qui explique pourquoi les chefs d'entreprises que nous avons interrogés n'ont pas cru devoir y faire allusion.

CHAPITRE III

Première question

Influence de la participation aux bénéfices sur la production

Si nous apportons aujourd'hui les résultats obtenus par la pratique, depuis longtemps des économistes ont émis des prévisions sur la participation en se basant sur des raisonnements théoriques. Hélas ! ces raisonnements, construits avec tant de soins qu'ils semblaient ne pouvoir être discutés sans mettre en doute l'évidence même, ont perdu une grande partie de leur valeur dès qu'on a essayé de réaliser les avantages matériels et moraux qu'ils promettaient.

Qui pourrait douter, s'il se maintient dans le domaine de la spéculation économique, que la participation aux bénéfices exerce sur la production l'influence la plus heureuse ? L'homme est dominé par la préoccupation de son intérêt. Si l'ouvrier participe aux bénéfices de la production, il cherchera à produire davantage. — Ses bénéfices étant en raison directe de la quantité et de la qualité de la production, il consacrera tous ses efforts au développement de ces deux facteurs de son bien être et de sa sécurité !

« L'ouvrier, dit M. Charles Robert, qui est intéressé dans les bénéfices *d'une manière sérieuse* et qui comprend les avantages réels de l'organisation dans laquelle il se meut, est animé d'un esprit que j'appellerai nouveau, d'un esprit comparable à celui du paysan propriétaire... Cet ouvrier participant est disposé à donner tout ce dont il est capable, à fournir « le maximum d'effet utile ». — Intéressé dans les bénéfices, il cherche à les augmenter, il ne perd pas son temps ; il ne gaspille pas la matière première ; il ne détériore pas les outils (1). »

Il faut être moins optimiste ; l'ouvrier est un homme, — pas plus mauvais qu'un autre, à coup sûr, mais pas meilleur. — L'ouvrier ne sait-il pas que l'alcoolisme est dangereux, mortel même ? Et pourtant, il s'alcoolise trop souvent. Certes la logique sommaire qui lui est commune avec tout le monde lui révèle que, lorsqu'il est associé aux bénéfices de son patron, il a tout intérêt à augmenter la somme de ces bénéfices, mais la paresse, l'orgueil, l'esprit de révolte qu'excitent les politiciens qui ont intérêt à l'exploiter, lui murmurent à l'oreille des conseils tout aussi dangereux que ceux de l'intempérance, et la voix de l'intérêt ne s'élève pas toujours aussi haut que ces voix des passions.

Un des membres les plus influents de la Confédération générale du Travail, à qui nous demandions pourquoi il

(1) Citation de M. Vanlaer, p. 167.

considérerait l'influence de la participation comme désavantageuse pour l'ouvrier, nous fit cette réponse :

« La participation nous insinue à travailler avec plus d'assiduité, et comme le mal que nous nous donnons profite beaucoup plus au patron qu'à nous-mêmes, dont le bénéfice supplémentaire est insignifiant et, en tous cas, aléatoire, nous voyons là un nouveau moyen d'exploitation de l'ouvrier plutôt qu'un avantage pour lui ».

Certes, le raisonnement était erroné, car la participation impose, au contraire, du moins pour le moment, de gros sacrifices aux employeurs, mais il faut reconnaître que beaucoup de travailleurs se laissent séduire par de tels arguments.

Et que l'on ne nous accuse pas de faire ici le procès de l'ouvrier. Nous faisons le procès de l'humanité. L'ouvrier se laisse entraîner par ses passions au détriment de ses intérêts, non parce qu'il est ouvrier, mais parce qu'il est homme.

C'est justement pour ne pas avoir assez tenu compte de ce qu'est l'homme à l'usine, soumis à des influences d'autant plus écoutées qu'elles sont plus pernicieuses, parce que ce sont celles-là qui flattent le plus son amour-propre, c'est pour avoir jugé l'homme tel qu'il devrait être, et non tel qu'il est, que les théoriciens sont en complet désaccord avec les faits.

Que l'on n'oublie pas ces vérités banales et l'on comprendra mieux les contradictions qui ne tarderont pas

à se présenter dans les documents de notre enquête.

Nous pouvons d'ailleurs faire précéder la production de ces documents d'une remarque générale : de l'ensemble des réponses qui nous sont parvenues, il résulte que c'est certainement en ce qui concerne le développement de la production que l'influence de la participation aux bénéfices se fait le moins sentir.

M. Frédéric Steinfels, de Zurich, qui a pratiqué pendant vingt ans le système de la participation aux bénéfices, répond carrément :

« D'après nos expériences d'une vingtaine d'années environ, nous avons constaté que le système de la participation aux bénéfices n'a aucune influence ni sur la production, ni sur la rapidité du travail. L'ouvrage n'a pas été exécuté avec plus de minutie, et notre maison n'en a pas plus prospéré. »

Le directeur de la filature de laine peignée de Schaffouse (*Kammgarn-Spinnerei*) résume son impression dans cette courte formule : « Tout ce que nous pouvons dire, c'est que la participation aux bénéfices n'a eu d'influence visible à aucun égard ». Seulement notre correspondant a soin de nous prévenir que les institutions ouvrières, très protectrices d'ailleurs, qui existent dans son établissement, ne présentent pas à proprement parler le caractère de la participation aux bénéfices.

M. Mac Vittié de Londres a renoncé depuis plus de huit ans au système de la participation aux bénéfices, et il

trouve — c'est une idée qui reviendra fréquemment dans les réponses de nos correspondants et sur laquelle nous croyons devoir appeler dès à présent l'attention, — que l'éducation économique de l'ouvrier anglais — (on pourrait en dire autant des ouvriers de la plupart des pays) — n'est pas assez avancée pour que le système donne de bons résultats. C'est en effet là le point faible. L'ouvrier qui comprend les avantages de l'organisation dans laquelle il se meut... », mais c'est précisément.

Rara avis in terris nigroque simillima cycno

Et lorsqu'on lit les documents dans lesquels les ouvriers puisent leur instruction économique, on ne peut s'étonner que d'une chose, c'est qu'il y en ait encore un si grand nombre dont le jugement ait résisté aux tentatives incessantes qui sont faites pour le fausser !

M. Czulowski, secrétaire de la Fédération des Jaunes de France, écrivait récemment à un de nos amis : « Dans certains cas, distribuée sous forme de primes à la production, elle (la participation aux bénéfices) a stimulé le zèle de certains ouvriers ; mais elle n'a eu aucune influence au point de vue général ».

Enfin, d'après M. Gide, l'absence du supplément attendu d'activité et de rendement serait la principale cause des échecs de la participation (1).

(1) Gide. *Introduction générale à l'économie sociale*, p. 98.

De sorte que l'on serait heureux de pouvoir étayer de l'autorité d'un nom l'anecdote que font figurer MM. Doumer, Siegfried, Baudin, etc... dans l'exposé des motifs de la proposition de loi qu'ils ont déposée sur le bureau de la Chambre des députés le 24 novembre 1904 : « Les ouvriers (participants) voyaient leur gain accru en proportion de leurs efforts et le patron obtenait des bénéfices plus considérables. C'est ce qui faisait dire à l'un d'eux qu'on félicitait d'avoir établi chez lui la participation : Je ne sais pas, répondait-il, si j'ai fait une bonne action ; je sais, en tout cas, que j'ai fait une bonne affaire ».

Cet industriel anonyme faisait sans doute partie du groupe, beaucoup trop restreint à notre gré, des patrons auxquels la participation aux bénéfices a procuré des avantages pécuniaires dont elle n'a pas besoin pour être justifiée. Nous aurions aimé à pouvoir le nommer et même l'interviewer et c'est avec une véritable satisfaction que nous aurions opposé son succès aux déceptions signalées par un trop grand nombre de ses confrères.

Nous avons pu nous entretenir avec le chef d'une très grande industrie que nous ne nommerons pas non plus, de peur d'élever un nuage entre lui et ses ouvriers, et sa réponse à notre première question a été absolument catégorique :

« L'ouvrier participant ne songe pas du tout au résultat avantageux que peut avoir pour lui son activité ou son économie.

« Peut-être arriverait-on à mieux en accordant une participation spéciale aux chefs d'atelier. Le niveau intellectuel de ces derniers est plus élevé et leur intérêt nécessairement plus grand, puisque leurs appointements sont plus importants, ce qui a pour conséquence de rendre infiniment moins négligeable la quotité de la participation qui, comme on le sait, est, la plupart du temps, non pas proportionnelle au salaire annuel, mais progressive.

« La surveillance intéressée des chefs d'atelier aurait peut-être pour conséquence une activité plus grande de la production et une économie de matière première ».

*
* *

Dans les nombreuses correspondances que nous avons reçues de maisons françaises ou étrangères, la note pessimiste domine, mais cependant elle n'est pas seule : dans la réponse qu'a bien voulu nous adresser M. Georges Adler de Buchholz (Saxe), nous pouvons relever ces affirmations encourageantes :

« Toutes ces institutions (participation aux bénéfices, vacances annuelles sans retenue de salaires, assurances sur la vie) sont accompagnées des meilleurs résultats et *exercent une très bonne influence sur la production.*

« En répondant à vos diverses questions, je peux constater que, non pas grâce à la participation aux bénéfices, mais encore grâce aux organisations de bienfaisance ci-dessus détaillées :

a) *L'ouvrage est vite fait et par conséquent la production générale est augmentée.* En un mot, les ouvriers sont en général très ponctuels à remplir leurs devoirs et à suivre le règlement de l'usine..... »

M. Leclaire affirmait en 1848 « que le surcroît d'activité déployé par ses ouvriers le dédommageait largement des sommes qu'il leur cédait ».

A M. Goffinon, la participation apparaît comme une institution d'économie de production, économie portant tout à la fois sur le matériel, les matériaux et la main-d'œuvre.

M. Baille-Lemaire se félicite de l'accroissement de la force productrice de l'homme due à la participation aux bénéfices, noyée un peu, il est vrai, dans l'ensemble très imposant des institutions patronales dont il a doté son personnel (1).

M. Henri Freese a publié en 1899 un livre très curieux « Le bonheur des industriels » (Fabrikantenglück) dans lequel il affirme que depuis l'introduction de la participation aux bénéfices dans son exploitation dont le personnel atteint en moyenne le nombre modeste de 114 collaborateurs, la production de sa maison s'est élevée de 167 0/0 (de 1888 à 1898) et son propre bénéfice de 268 0 0, déduction faite des parts des employés et des ouvriers dont l'ensemble a atteint 64.828 marks 84 pf. (2).

(1) Rapport du jury international (exposition de 1900).

(2) *Bulletin de la participation*, 1903, p. 169.

MM. Clarke, Nicolls et Coomb de Londres répondent avec beaucoup de netteté à notre première question :

« Comme dans notre maison, nous payons principalement à la pièce, comme nous le faisons du reste avant que la participation aux bénéfices fût adoptée par nous, nous n'avons pas constaté une beaucoup plus grande *rapidité d'exécution de travail*.

« Nous avons remarqué cependant que depuis cette adoption il y a plus d'ordre dans nos ateliers et que le coulage et les pertes de matières premières sont beaucoup réduits.

« Nos affaires se sont certainement développées, mais dire à quel point cette prospérité est due à la participation aux bénéfices est impossible ».

C'est sans doute parmi ces privilégiés que les auteurs de la proposition de loi déposée le 24 septembre 1904 ont rencontré un heureux émule de M. Henri Freese, — à moins que l'industriel en question ne soit M. Freese lui-même, et que l'anecdote ne traduise quelque alinéa du « Fabrikantenglück ».

Si les désirs équivalaient à des réalités, tous les patrons tiendraient volontiers le même langage; et nous appelons de tous nos vœux l'heure où ce témoignage, qui heureusement n'est pas tout à fait isolé, deviendra l'affirmation de tous.

Une note intermédiaire et probablement très juste est donnée par la maison Caillard et C^{ie} (*machines et chaudières marines, appareils de levage*).

« Nous ne croyons pas, écrit le chef de cette importante maison, avoir encore obtenu précisément une augmentation du rendement journalier, mais nous pensons que le noyau de bons ouvriers que nous possédons s'est maintenu en bonne partie à cause de notre institution, chacun d'eux étant porté à y regarder de plus près avant de nous quitter ».

« Ce n'est pas, fait observer M. Caillard, au sens propre du mot, la participation aux bénéfices qui existe dans notre maison ; nous donnons chaque année, suivant le résultat de l'exercice, un tant pour cent du chiffre de main-d'œuvre à répartir au compte de chacun des intéressés. »

Nous trouvons des idées analogues dans la déposition faite par M. Tuleu (patron de la fonderie Deberny) à la commission d'enquête extra-parlementaire.

« La participation, dit M. Tuleu, a attiré et retient chez nous les meilleurs ouvriers de la profession. Les ouvriers sentant leur intérêt directement lié à celui de la maison sont plus soigneux dans leurs travaux » (1).

Enfin nous ajouterons qu'il est un système, considéré souvent comme une variété de la participation dont

(1) M. Tuleu (fonderie Deberny) est membre du Comité directeur de la *Société de participation aux bénéfices*. Nous le remercions ici des renseignements personnels qu'il a bien voulu nous fournir.

l'influence se fait manifestement sentir sur la production, ou plus exactement sur les affaires, nous voulons parler de la guelte que les grands magasins accordent à leurs employés sur les ventes qu'ils font ; ils ont un tant pour cent sur le prix des marchandises qu'ils débitent, on est d'accord à reconnaître que ce système stimule considérablement le zèle des vendeurs ; aussi le voyons-nous adopter par la plupart des magasins importants, malheureusement, il n'est applicable que dans des cas assez particuliers. Mais il faut bien remarquer que la guelte n'est pas à proprement parler une variété de la participation aux bénéfices, c'est une prime sur la vente, et la différence consiste en ce que même si le patron, au moment de son inventaire, ne réalise pas de gains, le vendeur qui a droit à la guelte, n'en touche pas moins un tant pour cent sur les affaires qu'il a faites.

*
* *

Avant d'abandonner cette partie de notre sujet, nous nous demanderons si les résultats, en grande partie négatifs que font ressortir les considérations utilitaires qui viennent d'être examinées doivent être regardés comme des arguments décisifs contre le système qui nous occupe.

Que l'on ait essayé de convertir à la participation aux bénéfices les patrons les moins philanthropes, en la présentant comme une institution de nature à leur profiter à eux-mêmes, c'est fort rationnel ; mais nous ne pensons pas

que le problème doive être envisagé sous ce point de vue.

La participation aux bénéfices n'est pas une institution imaginée dans le but d'améliorer le sort des patrons ! Si elle leur rend service, tant mieux ; si elle ne leur coûte rien, tant mieux encore. Mais ils auraient, en vérité, plus de mérite à la pratiquer, si elle leur coûtait quelque chose.

Aussi, les lignes suivantes tirées de la réponse que MM. Scheurer, Lauth et C^{ie} (de Thann, Alsace) ont bien voulu faire à notre questionnaire, reflètent-elles complètement notre pensée.

« La participation aux bénéfices, en créant un lien entre le patron et l'ouvrier, en augmentant la solidarité de leurs intérêts, amènera à la longue, probablement, de la part de l'ouvrier un soin et un effort plus grand pour son travail, et la production pourra en être augmentée. — *Mais il faudra pour cela une éducation de l'esprit de l'ouvrier qui sera longue à acquérir.*

« Pour le moment, le patron ne doit à mon avis (c'est M. Jules Scheurer qui parle), voir dans le principe de la participation aux bénéfices qu'une œuvre d'équité et de paix sociales, qui justifie des sacrifices de sa part, mais ne saurait lui promettre des avantages industriels directs. »

*
* *

Résumons les données de cette première partie de notre enquête :

La plupart des chefs d'industrie consultés déclarent n'avoir constaté aucune influence du système de la participation aux bénéfices sur le développement de la production.

Quelques-uns seulement tels que M. Adler de Buchholz (Saxe), MM. Clarke, Nicolls et Coomb de Londres, reconnaissent que l'introduction du système dans leur industrie a été suivie d'une période d'amélioration de la production, amélioration à laquelle l'adoption de la participation aux bénéfices ne serait pas étrangère.

Dans tous les cas, — et c'est l'opinion de M. Caillard, — opinion sur laquelle nous avons appelé l'attention de nos lecteurs, — la participation aux bénéfices, en créant des liens plus étroits entre l'employeur et les employés, assurerait aux industries qui l'ont adoptée, un personnel plus fidèle et plus expérimenté, ce qui est incontestablement une condition de l'intensité et de la qualité de la production.

Enfin, — et c'est la généreuse formule de MM. Scheurer, Lauth et C^{ie}, — la participation aux bénéfices, n'entraînant-elle aucune amélioration de la production et, par conséquent, aucun avantage pour le patron, ce ne serait pas une raison suffisante pour y renoncer, l'association des travailleurs aux bénéfices étant non pas une question d'*intérêt*, mais une œuvre d'*équité et de paix sociales*.

CHAPITRE III

Deuxième question

Influence de la participation sur la situation de l'ouvrier ou de l'employé

Cette question est très complexe ; le problème, en effet, n'est pas seulement de savoir si la participation aux bénéfices est en elle-même une bonne chose, mais de déterminer sous quelle forme doit se produire cette participation.

Nous avons vu et nous rappelons que trois méthodes peuvent être adoptées :

- 1° La distribution en espèces aux ouvriers ;
- 2° L'emploi des bénéfices en institutions de prévoyance ;
- 3° La transformation des bénéfices en actions ou parts de co-propriété attribuées aux ouvriers dans l'entreprise même à laquelle ils sont attachés.

Le moment n'est pas encore venu de formuler notre opinion personnelle ; nous devons, avant tout, donner la parole aux documents de notre enquête.

Grâce à la participation aux bénéfices, l'ouvrier gagne-t-il davantage ?

Il nous était impossible de ne pas poser cette question et cependant nous ne pouvions nous dissimuler qu'elle comportait difficilement une réponse négative. L'ouvrier participant ne gagne davantage bien entendu que si l'entreprise à laquelle il est attaché, réalise des bénéfices. — Il ne gagne davantage qu'autant que la participation qui lui est allouée n'est pas l'occasion d'une diminution de son salaire fixe. — Enfin, les hauts salaires, — qui sont généralement l'objectif de la masse ouvrière, — peuvent lui procurer des avantages pécuniaires équivalents ou supérieurs à l'émolument de la participation.

Mais, ce n'était pas sur ces points que nous désirions avoir l'opinion de nos correspondants, et tous ont compris aisément que ce qui nous intéressait, c'était de savoir si l'ouvrier participant gagnait, — bien entendu, lorsque le patron fait des bénéfices, — plus que le salaire normal des travailleurs de la même profession.

Or, d'après M. J. Scheurer (1), « il serait difficile de
« concevoir une participation aux bénéfices qui n'amé-
« liorât pas la situation de l'ouvrier, car le patron est
« nécessairement obligé de commencer par assurer à
« l'ouvrier un salaire fixe égal à celui qu'il recevrait dans
« une usine où n'existerait pas la participation ; et les ré-
« partitions viennent en sus de ce salaire, résultant de la
« loi de l'offre et de la demande. L'ouvrier qui n'a que le

(1) Maison Scheurer, Lauth et C^{ie}, de Thann (Alsace).

« nécessaire pour vivre (sauf exception) ne pourrait faire
« un contrat de travail qui lui enlèverait une portion de
« son salaire fixe pour le transformer en une part de bénéf-
« fice aléatoire. »

La question étant ainsi précisée, c'est presque une naïveté de demander si la participation aux bénéfices constitue un avantage matériel pour l'ouvrier. La solution ne pourrait en effet être douteuse qu'autant que la participation aux bénéfices correspondrait à un abaissement du salaire fixe. Or presque tout le monde est d'accord pour admettre que cette participation ne doit jamais être qu'un supplément au salaire et qu'elle ne saurait être qu'un prétexte à la diminution de la rétribution fixe qui est la condition même de l'existence du travailleur (1).

(1) Certains adversaires de la participation ont soulevé à ce sujet une objection que nous donnons simplement à titre de renseignement, les faits prouvant suffisamment par eux-mêmes qu'elle est sans fondement : « La participation aux bénéfices se détruirait elle-même, a-t-on dit, car le taux moyen de la rémunération du travail dans une profession donnée, devant rester constant, les salaires finiraient par baisser dans les entreprises où de forts dividendes seraient répartis aux ouvriers. »

M. Waxveiller a répondu à cet argument d'excellente façon : « N'admet-on pas que les traitements fixes des divers agents de la production intéressés dans les bénéfices (directeurs, gérants, employés et surveillants) doivent pour un milieu donné et une valeur donnée de services rendus, être sensiblement les mêmes, non seulement dans une même industrie, mais encore dans différentes industries ? Les parts complémentaires seules varient, soit par le taux du quantum des bénéfices alloués, soit par le montant même de ceux-ci. Pourquoi

Sans doute, le bénéfice ne vaut pas tant par lui-même que par l'usage qu'en fait l'ouvrier qui le touche. L'ouvrier qui dépense au cabaret l'émolument de la participation deviendra plus vite qu'un autre, alcoolique et tuberculeux ; — tout comme un prodigue qui hérite d'une succession opulente aboutit quelquefois plus vite à la misère par l'abus de sa richesse d'un jour, que s'il était demeuré dans une situation modeste, mais ce serait un paradoxe de soutenir qu'une majoration de revenus constitue pour celui à qui elle échoit un accident fâcheux.

Cependant, quoique la réponse à notre question ne semblait pas douteuse, nous attachions une très grande importance à la poser, car elle devait inciter nos aimables correspondants à se prononcer sur un sujet très discuté et déjà esquissé dans notre première partie : comment doit-on employer les bénéfices réservés aux ouvriers ?

une situation analogue ne pourrait-elle pas s'établir relativement aux ouvriers. »

Si à côté de cette réponse théorique on met la réponse de la pratique, on voit qu'elle apporte une nouvelle preuve du peu de valeur de l'objection que nous signalons. *M. Trombert déclare de la façon la plus affirmative que dans aucune des entreprises l'ayant adoptée, la participation n'exerçait une action déprimante sur les salaires du personnel et que ces salaires, quels que fussent les modes de rémunération (à la journée, aux pièces, à la tâche, à l'heure, etc...), demeuraient toujours au niveau de ceux qui sont normalement alloués dans le même lieu, pour les mêmes fonctions et le même genre de travail, dans les mêmes conditions d'aptitude, etc..., aux ouvriers des établissements non participationnistes* (Gastineau, *op. cit.*, p. 126).

Faut-il considérer, ainsi que le fait notre distingué correspondant M. J. Scheurer, la répartition des parts en espèces comme la *manifestation essentielle* de la participation? Si l'on se hâtait trop de décider l'affirmative, on soulèverait une objection qui est formulée par bon nombre des industriels dont nous avons interrogé l'expérience.

« D'après notre essai, écrit M. Steinfels, ce système a plutôt une influence fâcheuse sur la classe ouvrière. Le montant du bénéfice est payé en une somme ronde, lors du bilan. Les ouvriers s'y habituent et comptent avec certitude toucher à la fin de l'exercice cette somme et sont tentés par là de faire des dettes en prévision de cet heureux événement ».

Nous retrouvons la même idée exprimée dans la réponse très importante et très développée qu'a bien voulu nous adresser l'honorable président de la *South Metropolitan Gas Company* de Londres :

« J'ai toujours pensé, dit M. G. Livesey, depuis le commencement que, à moins que le profit fût économisé, peu de bien résulterait du système. Si ce profit devait être dépensé année par année, il serait nuisible, parce que, au lieu d'encourager l'épargne, il ferait le contraire. Naturellement, tout d'abord, le don de la bonification fait un bon effet. Il rend les hommes heureux et contents et leur fait apporter un bon esprit à leurs travaux. Mais si les bénéfices ne sont pas permanents, l'effet disparaît bientôt et l'on peut considérer le système comme ayant échoué.

Un grand nombre de systèmes de participation aux bénéfices dans ce pays ont échoué de cette manière... ».

Et M. Auerbach dans la monographie qu'il a consacrée aux établissements Carl Zeiss appuie cette observation par des faits. « L'homme, dit-il, dans les domaines les plus divers, physiques et intellectuels, sent moins les grandeurs elles-mêmes que leurs changements. Ainsi, un ouvrier aura le sentiment d'une perte quand, après un dividende de 10 0/0, il n'en touchera qu'un de 5 0/0 et il se sentira, — à tort, — lésé, s'il lui arrive une année de ne toucher aucun dividende. C'est une expérience qu'on a fait chez Zeiss. De 1896 à 1902, le supplément de paiement avait oscillé entre 5 et 10 0/0, la moyenne avait été de 9 0/0, c'est-à-dire qu'au salaire régulier venait s'ajouter pour ainsi dire, celui d'un treizième mois. Lorsqu'on apprit qu'en 1903, il ne serait pas possible de faire un paiement supplémentaire, une grande partie du personnel donna cours à une mauvaise humeur qui faisait voir qu'il se croyait atteint dans ses droits. On avait compté sur ce supplément : l'un déclarait qu'il supprimerait les cadeaux de Noël, l'autre, — ce qui est plus grave, — qu'il ne paierait pas ses dettes. Comme si, chez Zeiss, le salaire fixe n'était pas bien plus élevé qu'ailleurs, et comme si le supplément ne devait pas constituer une réserve pour les cas extraordinaires. Ceux qui font partie de la maison et examinent les événements au point de vue social et économique, jugeront qu'il était heureux que la part à distribuer

tombât pour une fois à zéro, car, plus cet événement eût tardé, plus il eût paru désagréable lorsque, inopinément, il se fût produit (1).

Ici apparaît donc un résultat de la participation qui doit mettre en garde contre la répartition des parts en espèces à la fin de chaque année. Les industries les plus solides ne sont jamais à l'abri d'une crise, les événements actuels nous en donnent une nouvelle preuve : ce n'est pas un système qui puisse leurrer l'ouvrier sur sa véritable situation qu'il convient d'adopter. Son influence serait nuisible à ses intérêts. La participation n'est à encourager que si, tout en relevant moralement et matériellement le salarié, elle ne l'engage pas à des dépenses exagérées, et non si elle l'amène à ne pouvoir faire face à ses engagements le jour où il sera réduit à son salaire. Il ne faut pas qu'il soit tenté de perdre de vue que c'est sur ce dernier seul qu'il doit se baser pour régler ses dépenses.

Lorsque le travailleur a la possibilité de placer sa part de bénéfices dans l'entreprise qui l'emploie, les résultats deviennent bien plus satisfaisants ainsi que le prouvent les documents suivants. Ici, loin de prendre l'habitude d'augmenter ses dépenses, le participant est encouragé par l'état d'esprit qui règne chez les anciens ouvriers, par leur exemple, par les conseils du patron, à économiser et à songer à l'avenir.

(1) Auerbach, *op. cit.*, p. 88.

Laissons la parole à quelques résultats :

D'après un renseignement fourni par un article de l'*Engineering* du 2 novembre 1905 (*The claims of Labour*), 5.000 ouvriers de la *South Metropolitan Gas Company* ont converti leurs primes en actions pour une somme de 7.725.000 francs (Renseignement confirmé par la lettre de M. Livesey).

Nous avons en main la liste, pour l'année 1903, du personnel intéressé de la Société des lunettiers. Ce personnel compte 74 sociétaires, c'est-à-dire 74 ouvriers propriétaires chacun d'un capital de 70.000 francs (1); 31 novices, c'est-à-dire 31 ouvriers ou employés qui ont pu économiser et placer dans la Société une somme minima de 25.000 francs; 67 adhérents, dont le capital est de 12.500 francs.

Ajoutons que les veuves de sociétaires peuvent conserver dans la Société un capital de 40.000 francs, les veuves de novices, un capital de 15.000 francs, les veuves d'adhé-

(1) Il faut tenir compte néanmoins de l'art. 12 des statuts de la société ainsi conçu : « Dans des cas extraordinaires ou pour s'adjoindre une industrie nouvelle, la Société peut recevoir à titre exceptionnel des sociétaires avec leur capital complet soit en espèces, soit en matériel ou marchandises. Ces sociétaires sont dispensés de l'adhérence et du noviciat...

En 1869 et en 1873, la Société a acquis les établissements Coyen-Carmouche (articles de mathématiques, géodésie, etc...) : un certain nombre de sociétaires ont pu entrer par cette porte. Cela est certain pour M^{lle} Carmouche que nous voyons figurer parmi les sociétaires depuis 1870.

rents un capital de 7.000 francs. Ces parts produisent un revenu fixe de 10 0/0 sur les trois premiers quarts et de 6 0/0 sur le dernier quart (art. 26 des statuts).

Les ouvriers et employés des papeteries coopératives d'Angoulême (établissements Laroche Joubert et C^{ie}) sont aujourd'hui propriétaires de plus du tiers du capital social — et les anciens ouvriers et employés détiennent près du cinquième de ce capital (exactement en 1905, ouvriers et employés actuels, 46, 114 0/0 — anciens ouvriers et employés, 18, 90 0/0 (1).

A la maison Leclaire (familistère de Guise, autrefois Godin, aujourd'hui Colin et C^{ie}), la Caisse de prévoyance et de secours mutuels, commanditaire de l'entreprise, a, d'après M. Trombert, une fortune de plus de trois millions. Elle sert à ses membres retraités des pensions de 1.500 francs (2).

Les Compagnies d'assurance n'ont pas d'ouvriers; elles n'ont que des employés. Elles ont pratiqué de bonne heure la participation aux bénéfices. Nous avons sous les yeux la brochure publiée par l'*Union* pour l'Exposition de Milan, et nous en extrayons les renseignements suivants.

Le livret d'un garçon de bureau au maximum de 2.200 francs peut atteindre, lorsque le bénéficiaire a 55 ans, la somme de 10.400 francs, — à 60 ans, la somme s'élève à 14.400 francs.

(1) Article de M. J. Ehrmann dans *Le Jaune* du 16 décembre 1905.

(2) Trombert. *Guide pratique*, p. 161.

Nous aurions à constater des résultats analogues dans les autres Compagnies, le *Soleil*, dont la Caisse de participation atteint à peu près trois millions; l'*Aigle*, placé dans des conditions analogues; la *Nationale*, qui atteint cinq millions.

A la Compagnie du canal de Suez, la participation constitue une majoration de salaires de 23 0/0 au profit des ouvriers et de 25 0/0 au profit des employés (1).

Les anciens établissements Goffinon (aujourd'hui Tassard, Balas et Barbas) ont, en 1899, par l'effet de la participation ajouté un peu plus de 10 0/0 au salaire de leurs ouvriers.

Ces chiffres sont éloquentes et l'on en pourrait conclure que le grand tort de la participation est de n'être pas assez généralisée.

Gardons-nous cependant des exagérations et des illusions. Pour une maison qui est en mesure de donner de beaux dividendes ou de faire de belles réserves au profit de ses participants, combien seraient dans l'impuissance de majorer le salaire de plus de 5 0/0, — encore si elles y arrivent. — Et cependant, il ne faut pas considérer ces dividendes modestes comme des quantités négligeables lorsqu'au lieu d'être distribués chaque année, ils servent à fonder une caisse de retraite.

(1) Chiffres de 1899.

Ce n'est pas tant, dit très bien M. Gastineau (1), dans une augmentation directe, » — nous dirions pour notre part : dans une augmentation ^{immédiate} — « de la rémunération du travail que dans les multiples institutions qu'elle permet d'alimenter au profit des ouvriers, qu'il faut voir l'action bienfaisante de la participation qui sert en effet de base à un nombre infini d'institutions de prévoyance pour l'établissement et l'entretien desquels, elle donne de grandes facilités ».

A la question que nous avons posée ; « L'ouvrier gagne-t-il davantage ? » nous pouvons répondre catégoriquement : « Oui, l'ouvrier gagne davantage, mais lorsque son bénéfice est différé ou de peu d'importance, il n'a pas toujours assez d'intelligence pour s'en apercevoir.

*
* *

Nous demandions à nos correspondants si le système de la participation respectait entièrement la liberté du patron et de l'ouvrier.

En ce qui concerne les patrons, il faut distinguer entre la participation discrétionnaire et la participation conventionnelle. Toute obligation, par définition, restreint la liberté de celui qui la contracte.

Pourtant, si l'on se place au point de vue de la gestion

(1) *De l'état actuel de la participation aux bénéfices en France.*
Thèse 1906, p. 138.

de l'industrie, nous constaterons que dans toutes les entreprises où la participation aux bénéfices est pratiquée, la gestion, l'initiative sont soustraites au contrôle des ouvriers. — Dans les établissements qui étendent le plus l'influence des participants, comme les anciens établissements Goffinon (Tassart, Balas, Barbas et C^{ie}), le droit des ouvriers ne va que jusqu'au contrôle de l'inventaire par un arbitre du Tribunal de Commerce, mais non à l'examen ou à la critique des opérations du patron.

Aux papeteries d'Angoulême, chez MM. Japy frères, chez MM. Branchu, Houdayer et C^{ie}, les ouvriers sont des *obligataires* ; or, l'obligataire n'a rien à voir dans la direction de l'entreprise à laquelle il a fourni des fonds.

Presque tous nos correspondants insistent sur la nécessité qui s'impose au patron de garder ses coudées franches.

« Les ouvriers, dit M. Scheurer, étant payés sur le même pied que dans les usines voisines où la participation ne fonctionne pas et n'ayant à supporter aucune part dans les pertes, la participation est pour eux un avantage bénévolement accordé par le patron et qui ne peut, par conséquent, leur donner aucun droit dans le contrôle des écritures d'inventaire ou dans la question du fonds créé au moyen de parts de bénéfices annuelles.

« Nous avons donc eu les mains absolument libres pour agir selon nos idées. »

M. Georges Adler nous déclare sans entrer dans aucune

explication que la liberté du patron et de l'ouvrier sont entièrement respectées dans son établissement.

La maison Mame a eu bien soin, dans l'art. II de son ancien règlement de 1874, sur la participation, de stipuler que: « Les employés ou ouvriers de M. M. Mame ne peuvent prétendre à aucun droit quelconque en dehors des conditions déterminées par le présent règlement.. »

« M. M. Mame se réservent expressément la plénitude de leur action et de leur autorité sur leurs employés et ouvriers, notamment en ce qui concerne les destitutions, sans être tenus en aucune circonstance de déduire les motifs de ces décisions. »

Et dans un autre ordre d'idées, dans l'art. 13 du règlement de 1874, dans le règlement de 1893, et dans la modification apportée à ce règlement par le Conseil d'administration dans la séance du 22 décembre 1904, la maison Mame s'est toujours réservé le droit absolu de modifier constamment ou d'annuler les précédentes dispositions, sans que les nouvelles dispositions prises puissent avoir un effet rétroactif.

Voilà pour la liberté des patrons.

Quant à celle des ouvriers, examinons les points au regard desquels elle pourrait être gênée.

L'idéal de l'indépendance, c'est la situation de l'ouvrier qui peut du jour au lendemain abandonner l'usine ou l'atelier sans avoir rien à y perdre. Le Code Civil avait cru dire le dernier mot de cette indépendance dans l'art. 1780,

d'après lequel l'ouvrier était toujours libre de rompre instantanément le louage de services fait sans terme. On s'est aperçu, après plus de quatre-vingts ans, que cette belle indépendance entraînait, par la réciprocité qui s'imposait, le droit pour le patron de mettre du jour au lendemain l'ouvrier à la porte sans s'inquiéter de ce qui adviendrait de lui et de sa famille. De là, la modification apportée à l'ancien texte du Code par la loi de 1890. On a atténué le « bienfait » de cette *liberté* illimitée par la possibilité d'une demande de dommages-intérêts peu dangereuse pour l'ouvrier que son insolvabilité met, en fait, à l'abri de toute réclamation, mais qui semblait de nature à mettre le travailleur à l'abri d'un congé donné par caprice ou méchanceté.

Le patron n'est plus tout à fait libre de renvoyer son ouvrier; l'ouvrier est, en réalité, parfaitement libre de planter là son patron, — sans préjudice de l'avantage qu'il a de pouvoir, en faisant grève, obtenir la modification des conditions du contrat de travail.

Toutes ces libertés sont-elles compatibles avec la participation contractuelle aux bénéfices?

Sur ce point, il y a une distinction facile à apercevoir entre la participation réalisable chaque année en espèces, et la participation différée, soit que cette dernière se présente sous l'aspect de la constitution d'un livret d'épargne dont l'ouvrier ne pourra disposer qu'au bout d'un temps déterminé, soit que les parts de bénéfices soient versées

à une caisse de retraite ou d'épargne, ou employées obligatoirement en titres donnant droit à une co-propriété plus ou moins complète du fonds industriel.

La difficulté a bien été aperçue par un vieux militant de la participation, M. le directeur de la Compagnie d'assurances contre l'incendie *Rhin et Moselle* (de Strasbourg).

« Il y a, nous écrit notre correspondant, dans le système de participation aux bénéfices dans les maisons qui accumulent les bénéfices en prévision de l'avenir, un côté dangereux qu'il est nécessaire de signaler.

« Prenez une maison prospère. Un patron plus généreux, plus prévoyant a institué la participation. Plus tard, il est remplacé. Le nouveau patron constate que tel employé qu'il n'aime pas a un crédit dans son livret de 10.000, 20.000 marks et plus. Ce crédit n'est pas définitif, puisque l'employé n'a encore que 15 ans de services et qu'il lui en faut 25 pour que le capital lui soit acquis. L'employé est tenu vis-à-vis de la société par son livret et le patron peut abuser de lui de toutes les manières morales et matérielles... »

Plus généralement, on pourrait dire que dans les établissements où une partie des bénéfices attribués aux ouvriers est versée à une caisse de prévoyance, au secours de laquelle les participants n'ont droit que s'ils restent attachés à la maison pendant un nombre d'années déterminé, il y a menace de perte pour l'ouvrier s'il émigre, avant le temps fixé, dans une autre maison ; il en résulte

que le patron n'ose pas congédier l'ouvrier, et que, d'autre part, celui-ci hésite à partir lorsqu'il serait tenté de le faire.

C'est ce qui arrivait dans la maison Mame avant 1896. Aussi, à cette époque, le règlement de la maison a-t-il été modifié en ce sens que le salaire a été élevé à 5 francs, tandis que la participation tombait à 0 fr. 45 dont la moitié est versée à la caisse des retraites.

M. Scheurer, au sujet de ce grief fait à la participation, écrit : « Certains verront peut-être dans le fait du versement obligatoire à une caisse d'épargne d'une partie tout au moins des bénéfices touchés, une atteinte à la liberté de l'ouvrier ; cette manière d'agir me paraît cependant légitime, dès lors que la part de bénéfices est donnée bénévolement à l'ouvrier par le patron en sus du salaire normal ; c'est du reste le seul moyen d'empêcher la participation de devenir pour l'ouvrier une cause de ruine, au lieu d'être la source de son aisance ».

C'est une objection courante contre le système de la participation que celle de l'entrave à la liberté de l'ouvrier résultant de ce qu'on l'oblige à faire des économies lorsqu'il n'a pas envie d'en faire, ou à placer son argent dans l'industrie à laquelle il est attaché alors qu'il préférerait peut-être lui donner un autre emploi. — C'est dans cet ordre d'idées que M. Cheysson, à une réunion de travail du dernier Congrès de la Société d'économie sociale s'élevait contre l'accession des ouvriers à la prospérité sous la

forme d'une acquisition de parts sociales, et se demandait s'il est bien utile que la propriété à laquelle est appelé le travailleur et dont l'accès lui est spécialement ouvert, soit la propriété de l'usine ? (1)

On pourrait répondre à cette dernière objection que, dans la plupart des entreprises où la *formule des Jaunes* a été intelligemment appliquée, les ouvriers ne deviennent pas commanditaires malgré eux. Que l'on prenne la société Japy frères, les mines de Montigné, la société des lunettiers, ou les magasins du Bon Marché, ce n'est point d'autorité que les parts de bénéfices sont transformées en parts de co-propriété sociale.

Les titres mis par la société à la disposition des ouvriers ne sont souscrits par ces derniers qu'autant qu'ils le veulent bien.

Et lorsqu'ils veulent réaliser leur titres, cela leur est parfaitement facile. Ils n'ont, en général, qu'à notifier leur intention au Conseil d'administration, et si celui-ci ne juge pas à propos d'autoriser le transfert, il exerce le droit de préemption (2).

C'est d'ailleurs un procès que l'on fait moins au système de la participation aux bénéfices qu'à certains détails de son application ; ces détails ne sont pas essentiels e

(1) Réunion de travail du 5 juin 1907.

(2) Statuts des mines de Montigné ; décision de la Société Japy frères du 11 décembre 1900, art. 4 ; statuts de la Société des lunettiers, art. 32 et 80.

peuvent être modifiés si l'expérience en révèle l'inconvénient. La participation aux bénéfices, l'accession au capital (qui est un de ses aspects) sont des institutions jeunes, susceptibles de perfectionnement.

L'argument, auquel nous venons de répondre a été également dirigé contre la *participation différée*, c'est-à-dire celle dont l'émolument est placé au nom et au bénéfice du participant dans une caisse de prévoyance pour pension de retraite ou constitution de patrimoine.

L'indépendance de l'ouvrier exigerait, d'après certains économistes, que la remise des parts du bénéfice dont l'appât a stimulé son zèle, fut immédiate et irrévocable.

Irrévocable ? C'est tout à fait notre avis, et notre réponse à l'objection qui accuse la participation d'attacher, malgré lui, l'ouvrier à l'usine. Les parts de bénéfices qui ont été portées au crédit du participant, sur son livret individuel, doivent lui être intégralement remises si, pour une raison quelconque, même par sa faute, il vient à être séparé de la maison. Dire à l'ouvrier : « Si vous quittez ma maison avant dix ans, avant quinze ans, les bénéfices qui ont été placés d'autorité dans telle ou telle caisse de prévoyance ne vous seraient pas remis », c'est réellement porter atteinte à la liberté, — et c'est précisément ce qu'a compris la maison Mame lorsqu'en 1893, elle a jugé nécessaire de modifier son règlement.

L'ouvrier doit acquérir la propriété irrévocable de sa part de bénéfice au moment même de la liquidation de

chaque exercice. Le faire déchoir de son droit pour quelque cause que ce soit, c'est prendre ce qui lui appartient. Et les clauses de déchéance qui ont été stipulées dans les règlements industriels, — clauses qui tendent à devenir de plus en plus rares, — ont fait tort à la cause de la participation ; elles ont fourni une arme aux agitateurs qui exploitent les défiances et les passions de la masse ouvrière.

La clause de déchéance a été défendue au Congrès de 1900 par M. Laroche-Joubert, — un fervent de la participation cependant, — par cette considération que la déchéance profite non aux patrons, mais d'après des stipulations absolument devenues de style aux autres participants, le droit de retour s'exerçant au profit de la masse.

Elle a trouvé un autre champion dans M. de Courcy qui l'avait introduite dans les règlements de la Compagnie d'Assurances Générales, alors qu'il était le directeur de cette Société.

Nous avons dit que cette clause, si grosse de périls pour l'avenir du système, cette clause qui, d'après M. Charles Robert, constitue « un véritable lien de servage dont on enlace l'ouvrier » tend à perdre du terrain. C'est ainsi qu'à la Compagnie « L'Union », les livrets sont depuis 1891 l'objet d'un droit acquis et appartenant aux titulaires en pleine propriété.

C'est le régime de la Compagnie du chemin de fer d'Or-

léans, des maisons Gounouilhou (1), Delalonde (2), Moutier (3) C'est, — et le point doit être retenu, — le seul compatible avec le système d'accession au capital des syndicats jaunes.

La déchéance est parfaitement légitime lorsqu'elle atteint des avantages créés à l'aide des ressources du patron, parce que ces avantages sont des libéralités auxquelles le patron peut mettre les conditions qu'il veut. Elle cesse de l'être lorsque les avantages dont l'ouvrier serait privé, constituent le placement de parts de bénéfices qui ne peuvent être considérées que comme sa propriété.

*
* *

Le respect de la liberté de l'ouvrier exige que l'attribution de la participation soit irrévocable et non conditionnelle : exige-t-il que cette distribution soit immédiate ? Nombreux sont les établissements où le montant du titre qui établit les droits de l'ouvrier (livret individuel ou tout autre titre jouant le même rôle), n'est pas payé à la première réquisition, mais seulement au bout d'un certain temps fixé par les statuts ou les règlements.

En d'autres termes, le droit de l'ouvrier est immédiatement acquis, mais il n'est pas immédiatement exigible.

(1) Imprimerie (Bordeaux).

(2) Entreprise de maçonnerie (Paris, 63, rue Erlanger).

(3) Entreprise de serrurerie (St-Germain-en-Laye).

Cette réserve existe aussi bien dans les coopératives, que dans les sociétés où les ouvriers sont simplement intéressés aux bénéfices.

La Société des lunettiers, d'après l'article 80 de ses statuts, ne rembourse sa part d'intérêts à l'associé démissionnaire ou exclu que dans un délai de dix ans et en vingt paiements égaux.

Le Bon Marché, l'Union mettent un délai de six mois ou d'un an entre la démission d'un employé et son remboursement (1).

Ces délais sont stipulés bien moins dans l'intérêt des sociétés que dans l'intérêt des participants, afin que ces derniers soient moins tentés de sortir de la société pour réaliser leur pécule.

Dans la maison Adler de (Buchholz Saxe), la même préoccupation a inspiré un des articles essentiels du règlement : chaque ouvrier ou ouvrière obtient un livret de capitalisation, qui reste entre ses mains à la condition qu'il n'en tire aucun paiement sans la permission du patron (2).

Les livrets de caisse de retraites résolvent tout naturel-

(1) Voyez *Règlement de l'Union*, art. 20. — V. aussi *Rapport sur la section 14 du groupe de l'Économie sociale* (Exposition de 1889).

(2) Lettre de M. Georg Adler du 4 juillet 1906. — Nous trouvons une organisation analogue dans la *Société d'engrais chimiques et matières colorantes de Saint-Denys* : les bénéfices de la participation sont versés à la caisse d'épargne et ne peuvent faire l'objet de retraits qu'en vertu d'une autorisation. Les livrets restent entre les mains de la Direction.

lement le problème puisqu'ils ne confèrent que des droits à une jouissance différée.

Quoi qu'il en soit, ce dont il faut bien se pénétrer, c'est que si la liberté doit toujours être respectée, celle-ci n'empêche nullement le patron de prendre des mesures destinées à protéger l'ouvrier contre un désir irréfléchi de gaspiller ses économies. Nous serions tenté de dire que c'est presque un devoir pour lui, sous l'expresse réserve, toutefois, qu'il se borne à une simple mise en garde ; aller plus loin serait outrepasser ses droits. La liberté souffre qu'on la réglemente. M. Larnaude (1) n'enseigne-t-il pas que la réglementation, quand elle reste dans certaines limites, n'exclut pas la liberté, mais la canalise ?

Ce n'est pas l'avis des organes des syndicats rouges qui ne se font pas faute de voir dans toute mesure préventive, si libérale soit-elle, une atteinte aux droits du prolétariat. Aussi n'admettent-ils que la répartition immédiate des parts en espèces, c'est-à-dire non pas dès que l'ouvrier manifeste l'intention de quitter son patron, mais dès que l'inventaire annuel est terminé. Et encore quand nous écrivons qu'ils admettent cette répartition, nous sommes inexacts, car, nous le verrons, ils sont des adversaires de toute espèce de participation ; disons plutôt qu'ils la considèrent comme moins inacceptable. Or, l'exemple de la maison Zeiss nous a montré que cette pratique peut deve-

(1) Professeur à la Faculté de droit de Paris.

nir fort dangereuse en cas de diminution de bénéfices.

Mais les syndicats rouges négligent de telles leçons ; à leurs yeux, toute tentative qui peut inciter l'ouvrier à se constituer un petit avoir est synonyme d'asservissement et d'exploitation capitalistes, et leurs diatribes trouvent facilement créance dans la partie la moins éclairée et la plus nombreuse de la masse ouvrière. M. Alban Chaix disait, non sans raison, au Congrès de Blois de 1884 : « L'ouvrier qui, en général, ne considère pas l'avenir ne croirait pas à la participation, si, chaque année, il n'en touchait quelque profit. Il se persuaderait qu'en lui gardant sa part, on veut *l'enchaîner à l'établissement*, et, au lieu d'apprécier les bienfaits de la participation, il ne la regarderait qu'avec méfiance (1) ».

Idée absurde ? C'est incontestable ; mais ce sont ces idées là qui font fortune.

Il ne faut pas se le dissimuler : cette « hystérie de liberté » sera toujours un prétexte à déclamations contre la participation. La tutelle la plus bienfaisante est une gêne dont le pupille cherche à s'affranchir lorsqu'il n'est pas assez sensé pour comprendre les services qu'elle lui rend.

« *Attaché, dit le loup, vous ne courez donc pas où vous roulez... ?* »

(1) Congrès de l'Association française pour l'avancement des sciences.

Et encore, le loup de La Fontaine ne lisait pas les journaux socialistes qui n'existaient pas de son temps !

*
* *

Dira-t-on encore qu'en exigeant un certain stage des ouvriers avant qu'ils soient admis à la participation aux bénéfices, on les enchaîne à l'établissement pendant le temps de ce stage ?

On ne le dira pas, — on l'a dit. Lors de la grève des fondeurs en 1899, — grève dont nous parlerons dans le chapitre suivant, les meneurs répondaient à M. Piat invoquant les avantages dont les vieux ouvriers bénéficiaient dans sa maison « que quelques-uns d'entre eux, les plus nouveaux, ne savaient pas s'ils arriveraient jamais à la terre promise (1). »

Eh quoi ! l'ouvrier nomade, que rien n'attache à l'entreprise aurait les mêmes avantages que l'ouvrier fidèle, expérimenté, qui « fait partie » de la maison ? » Ce serait, comme le faisait remarquer M. Goffinon, une déception pour celui-ci, sans être un encouragement pour celui-là.

Les faits cependant, — nous rappelons que dans cette partie de notre étude, nous entendons surtout exposer des faits, — conseillent de ne pas prolonger la durée du stage. Trois ans valent mieux que cinq en cette matière. M.M. Mame, M. Pernot, M. Bréguet, la Compagnie l'Union,

(1) *Bulletin de la participation*, 1903, 3^e livraison.

ont cru pouvoir abaisser le stage à un an. — Il n'était que de six mois à la maison Sachs d'Aubervilliers, — mais cette maison a renoncé à la participation pour adopter le système des hauts salaires.

*
* *

Une dernière partie de notre seconde question visait les résultats moraux de la participation : L'éducation morale et économique des ouvriers est-elle augmentée par ce régime? Les préjugés de l'ouvrier contre le patronat sont-ils moins violents? A son sens, sa dignité se trouve-t-elle relevée? Se considère-t-il mieux qu'un prolétaire?

L'incursion que nous avons été obligé de faire à la section précédente dans le domaine de l'examen de la mentalité ouvrière a quelque peu défloré la matière que nous allons traiter maintenant.

Tout en laissant, comme nous l'avons fait systématiquement jusqu'ici, la parole à nos correspondants, nous ne nous dissimulons pas que leurs appréciations ne sauraient avoir, en ce qui concerne cette partie du problème le même caractère de sûreté qu'au regard des questions matérielles précédemment étudiées.

Les chefs d'entreprise sont en mesure, mieux que nous, de se rendre compte des sentiments intimes des ouvriers, mais jusqu'à quel point peuvent-ils pénétrer ces sentiments?

La question que nous abordons est-elle bien une question économique, et non une question morale? On nous répondra que l'économie politique et la morale ne sont pas choses si distinctes que l'a supposé l'école individualiste; — que l'économie politique est quelque peu un catéchisme, et que de la conscience des lois économiques à la pratique de toutes les vertus, il n'y a qu'un pas.

« Le savon nettoie, donc il moralise » dit un personnage d'une pièce de Sardou. — L'ouvrier participant est-il purifié par l'association de son intérêt à l'intérêt du patron des rancœurs du prolétariat, des petitessees du servage, des préjugés antipatronaux? Telle est la question bien délicate qu'il faut essayer de résoudre.

M. Jules Scheurer, dont l'esprit élevé se révèle dans toute sa lettre et qui fait si bien ressortir le côté moral de la participation se borne à dire :

« La participation est, à n'en pas douter, un instrument de relèvement moral, de prospérité pour l'ouvrier et de concorde entre employeur et employé, — mais à la condition que l'ouvrier reste assez sage pour calculer son budget en ne faisant état que de son salaire fixe et n'escompte pas d'avance une part de bénéfices incertaine...

« Nous n'avons pas une expérience assez longue de ce qui constitue la manifestation essentielle (1) de la partici-

(1) C'est là une idée personnelle de M. Scheurer sur laquelle nous nous sommes expliqués plus haut.

pation, — c'est-à-dire de la répartition de parts en espèces — pour pouvoir en tirer des conclusions ; - mais nous sommes à même de constater l'influence extrêmement heureuse que l'ensemble de nos institutions (retraites, secours aux malades, aux femmes en couches, suppléments de salaires aux ouvriers chargés de famille) a exercé depuis les origines de notre maison sur nos rapports avec nos employés (ouvriers et autres).

« L'ensemble de ces institutions retient l'ouvrier, l'attache à l'entreprise industrielle dont il fait partie, — surtout à partir du moment où, avec l'âge et avec le sentiment des responsabilités du chef de famille ; l'esprit de prévoyance naît en lui. »

MM. Clarke, Nicolls et Coomb de Londres nous écrivent :

« La participation aux bénéfices a exercé une influence salubre, sans aucun doute, sur les ouvriers les plus intelligents et les plus utiles, mais sur un grand nombre, cette influence a été minime. »

« A ce sujet, nous devons vous faire remarquer que nous employons un grand nombre de jeunes filles qui, naturellement, ne regardent pas leur emploi dans notre usine comme un emploi permanent ; notre maison dès lors ne peut donc s'attendre à réaliser le maximum des avantages que l'on pourrait attendre théoriquement de la participation aux bénéfices...

« L'épargne s'est développée chez une partie de nos

employés, mais cette vertu ne fait que des progrès très lents chez les ouvriers anglais.

— « L'ouvrier, dit M. G. Adler, ne se considère pas comme prolétaire, mais comme un employé. »

Nous attachons une très grande importance aux renseignements qui nous sont fournis par M. Livesey, le président de la *South Metropolitan Gas Company* de Londres. On sait, en effet, que M. Livesey jouit d'une véritable notoriété en matière de participation aux bénéfices et de coopération.

« Notre coassociation (c'est le nom que M. Livesey a cru devoir substituer à l'expression de Profit-sharing qui ne lui paraissait pas correspondre exactement à l'organisation adoptée par le *South Metropolitan*) — notre association, écrit M. Livesey a amélioré grandement la position des employés... En vertu des règlements, la moitié de la bonification est placée en actions au prix du marché, et l'autre moitié est payée en espèces, *mais, heureusement presque tous les hommes ont été amenés à l'économiser*. Une grande partie est placée en actions. Beaucoup d'hommes emploient leurs économies à acheter les maisons dans lesquelles ils vivent... »

« Les employés actionnaires ont élu trois de leurs camarades actionnaires. L'un est un commis, les deux autres sont des ouvriers, — pour prendre part avec les six directeurs ordinaires à l'Administration de la Compagnie. La première élection a eu lieu en 1898 et ce système a depuis

toujours fonctionné de la manière la plus satisfaisante. Les choix faits par les employés ont été toujours absolument excellents.

« Naturellement, personne ne suppose que tous les hommes sont dévoués à la Compagnie, mais les indifférents sont une petite minorité. Les succès obtenus se sont accrus avec le temps... Au commencement, environ 45 0/0 économisaient leur bonification. Cette proportion s'est augmentée graduellement et a maintenant atteint environ 93 0/0.

« Ce succès qui semble trop beau pour être vrai, eût été un échec si le système ordinaire de participation aux bénéfices, distribution de la bonification en argent, avait été adopté. L'épargne et le placement de la bonification ont été le salut du système. »

Et cette lettre si intéressante porte les signatures, — véritable illustration des faits qui y sont exposés — non pas seulement de M. Livesey, mais des trois employés ou ouvriers directeurs, MM. H. Austin, J. A. Butcher et C. J. Drumgold (1).

Nous craindrions d'être incomplet si nous n'ajoutions, qu'à côté des renseignements que nous avons pu nous procurer personnellement, il en est d'autres très intéressants qui figurent dans des enquêtes antérieures et qui concluant au relèvement moral du travailleur n'ont pas été, jusqu'à présent, mis en échec par les événements.

(1) Conf. article cité plus haut de l'*Engincering*.

Nous mentionnerons notamment la déclaration de MM. Delhaize frères de Bruxelles (1). « L'intérêt individuel est le seul mobile qui soit mis en jeu dans notre maison. Il n'en réalise pas moins le grand progrès de faire d'un nombre considérable d'ouvriers, des *bourgeois*, intéressés au même titre que nous à la prospérité de notre entreprise. Nous le disons non sans satisfaction, ce résultat d'une utilité incontestable a été largement atteint. Pour la plupart de nos ouvriers, la lutte des classes est devenue un mot vide de sens. »

Le rapport du jury international de l'exposition de 1900 (classe 102) est d'ailleurs plein de déclarations optimistes constatant l'influence pacificatrice de la participation sur les relations entre le capital et le travail : déclaration de M. Tuluc, de M. Baille-Lemaire, de MM. Bultner, Thierry, Muller et Roger, etc... etc...

(1) Denrées alimentaires et articles de ménage. — Cette maison ne figure pas au tableau de M. Charles Robert.

CHAPITRE IV

Troisième question

Influence de la participation aux bénéfices sur les grèves

Il semble, lorsque l'on aborde ce point de l'enquête que l'on va obtenir des résultats décisifs, condamnant irrévocablement la participation ou la mettant au-dessus de toute discussion. C'est une espérance toujours déçue, et rien ne fait mieux songer à la fable dont nous avons évoqué le souvenir un peu plus haut que les conclusions contradictoires qui sont tirées par les investigateurs de données qui sont contradictoires elles-mêmes.

Heureusement, pour l'honneur de l'espèce humaine, il y a un certain nombre de maisons, dont les ouvriers ont récompensé par leur fidélité les efforts faits par le patron en vue de l'amélioration de leur condition, et montré que le système de la participation avait élevé leur niveau moral, en même temps qu'il assurait à leurs besoins matériels une satisfaction toujours restreinte (il est évident qu'il n'en peut être autrement), mais cependant appréciable et appréciée.

On peut citer parmi les exemples de fidélité celui que

donnèrent en 1900 les ouvriers des Houillères d'Épinac. Le Conseil d'administration se montra reconnaissant et la part des bénéfices accordée au personnel en retour de son attachement à l'établissement et de la courageuse résistance qu'il avait opposée au cours de la grève, aux sollicitations et aux injonctions du dehors représentait pour l'exercice 1901-1902 environ 20 0/0 des dividendes à distribuer (1).

Dans la notice publiée par la maison Mame sur les institutions dont elle a doté son nombreux personnel, nous sommes heureux de trouver ces lignes :

« En premier lieu, il convient de placer la remarquable stabilité du personnel. En effet, dans la maison, plusieurs ouvriers ont quarante ans de services et le quart d'entre eux a plus de 22 ans de présence. On peut citer deux employés de la maison comptant l'un 54, l'autre 56 ans de services.

« Les rapports entre les patrons et les ouvriers sont excellents, et empreints d'une véritable affection.

« Toute contestation entre patrons et ouvriers sur la question des salaires y est absolument inconnue. »

Puisse la maison Mame être en mesure toujours de tenir ce langage réconfortant !

MM. Scheurer, Lauth et C^{ie} nous écrivent :

« Nous n'avons jamais eu de grève, et, à deux reprises

(1) Marcel Gastineau, *op. cit.*

seulement, la première fois en 1870, la seconde en 1890, nous avons dû suspendre le travail pendant deux ou trois jours parce que les ouvriers d'établissements voisins des nôtres étaient en grève et menaçaient d'envahir nos usines. »

Un témoignage dans le même sens a été apporté à notre enquête par MM. Clarke, Nicolls et Coomb et prouve que, comme les peuples heureux, les industries heureuses n'ont pas d'histoire.

« Depuis 34 ans, disent nos correspondants, que notre maison est établie, nous n'avons jamais eu de difficulté sérieuse avec nos ouvriers ; dès lors, nous ne pouvons guère vous renseigner sur la question des grèves. Il n'y a aucun doute pour nous que la participation aux bénéfices contribue à la stabilité du travail ».

Enfin, ce n'est pas sans bon espoir pour l'avenir que nous enregistrons cette affirmation, sur laquelle nous insisterons un peu plus loin, de M. Lievesey et de ses trois co-directeurs ouvriers :

« Une grève est impossible dans notre cas. Des hommes ne peuvent pas faire grève contre eux-mêmes. Nous avons trop de braves gens complètement intéressés dans la Compagnie pour qu'aucun agitateur puisse réussir à provoquer une grève ».

Tous les établissements industriels n'ont pas la même bonne fortune. On sait que la participation est en vigueur

dans la maison Chaix. M. Alban Chaix s'est même très spécialement occupé de ces questions.

Dans la maison Chaix, le taux de la participation est de 15 0/0 des bénéfices.

Elle a lieu au prorata des appointements, mais en calculant la quote-part entre un chiffre minimum et un chiffre maximum de salaires, de sorte que les ouvriers qui ont moins que le minimum sont censés avoir le minimum, et ceux qui ont plus que le maximum sont réputés ne pas le dépasser.

La maison Chaix a abandonné en 1895 le système mixte pour adopter la pension viagère : aujourd'hui, les fonds de la participation sont intégralement versés à capital réservé à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse et constituent au profit de chaque participant une rente viagère à l'âge de 55 ans.

Ces sages et bienfaisantes combinaisons n'ont pas empêché les ouvriers de la maison Chaix de se mettre en grève en 1895, — et, si nos souvenirs ne nous trompent pas, de prendre une part active aux grèves de 1906.

MM. Caillard et C^{ie} pratiquent la participation aux bénéfices : cela ne les a point empêchés d'avoir deux grèves, — qui se sont d'ailleurs solutionnées assez rapidement : l'influence de la participation n'a pas été jusqu'à conduire les participants à résister énergiquement aux meneurs

bien que les motifs qui avaient engendré la grève fussent futiles (1).

Parmi les entreprises participationnistes, il en est une qui est bien connue : c'est la maison Piat (fonderie). En 1905, les mouleurs en métaux du département de la Seine se sont mis en grève. Cette grève a-t-elle épargné l'établissement de MM. Piat ?

L'histoire du conflit entre MM. Piat et leurs ouvriers est assez suggestive pour mériter d'être redite, encore qu'elle ait été racontée déjà (2) ? M. A. Piat en a lui-même donné le récit dans une lettre insérée au *Bulletin de la participation*.

MM. Piat avaient bien entendu parler des revendications générales formulées et qui avaient déjà été présentées à leur syndicat patronal.

Ces revendications concernaient :

1° Une augmentation de 50 centimes par jour pour les mouleurs ;

2° La fixation du salaire à un minimum de 7 francs pour la fonderie de fer et d'acier ;

3° Le respect de la journée de 10 heures.

(1) Lettre de MM. Caillard du 6 juillet 1906.

(2) M. Marcel Gastineau lui consacre en effet un passage important de sa thèse sur « *l'état actuel de la participation aux bénéfices en France* ». On comprend que les enquêtes sur la participation, quoique les points de vue envisagés ne soient pas identiques, impliquent forcément la réédition de documents déjà connus. Cependant, nous nous sommes attachés à reproduire le moins possible de

MM. Piat ne s'attendaient pas à être « pris à la gorge ».

Ils ne refusèrent pas néanmoins d'entrer en pourparlers avec leurs ouvriers ; ils admirent même le principe des améliorations possibles et se déclarèrent prêts à étudier ces améliorations d'accord avec leur personnel, à la condition que celui-ci reprit le travail.

MM. Piat invoquaient. — cela était très indiqué — tous les efforts faits, toutes les mesures prises par eux en faveur des ouvriers et employés de leur établissement.

« Cet exposé des avantages que les vieux ouvriers trouvaient dans la maison parut toucher fort peu ces délégués. Quelques-uns d'entre eux voulurent bien reconnaître que la maison valait un peu mieux que les autres, qu'elle était même réputée dans le monde ouvrier à cause de ses institutions, *mais ils déclarèrent préférer, somme toute, le certain à l'incertain* ; ils ajoutaient que quelques-uns d'entre eux, les plus nouveaux, ne savaient pas s'ils arriveraient jamais à la terre promise, — soit pour la participation, soit pour les rentes et qu'ils préféreraient donc l'avantage immédiat réclamé. L'État n'allait-il pas d'ailleurs leur procurer à tous des rentes ? Au surplus, le syndicat avait parlé et il fallait lui obéir. Conclusion : ou l'acceptation en bloc des revendications ou la grève.

documents cités dans des ouvrages et enquêtes antérieurs, tout en nous en inspirant fortement dans nos appréciations. — Nous croyons intéressant de faire une exception au sujet du conflit qui eut lieu entre MM. Piat et leurs ouvriers.

« Et ils partirent, en effet, entraînant à peu près tous leurs camarades ».

Jamais, il n'a été plus facile de voir à l'œuvre l'action des syndicats révolutionnaires. Ces ouvriers, bien traités, heureux comme on peut l'être dans une condition qui restera nécessairement austère quoique l'on puisse faire pour l'améliorer, qui s'inclinent devant un mot d'ordre et qui se mettent en grève pour conquérir des avantages..... qu'on ne leur refuse pas, c'est une justification du mot de notre correspondant. M. Steinfels : « La grève n'est pas une question de salaires, c'est une question de puissance ». Nous ajouterons, c'est une question d'entraînement, et combien cet exemple nous fortifie-t-il dans l'opinion que nous émettions en disant que c'est un devoir pour le patron d'amener l'ouvrier à réfléchir sérieusement avant de faire siens de tels égarements ! Le système des délais employé par le Bon Marché ne doit certainement pas être inefficace à ce point de vue.

MM. Piat ne sont pourtant pas antisindicalistes :

« Les patrons fondeurs acceptent parfaitement le principe d'un syndicat ouvrier qui, sagement dirigé, peut servir à endiguer les mouvements des ouvriers dont il fait connaître à temps les revendications souvent raisonnables. Aussi auraient-ils été heureux, dans l'espèce, de pouvoir accepter l'intervention de celui dont il s'agit pour discuter et faire aboutir si possible les demandes justifiées.

« Mais un tel recours était interdit aux patrons fondeurs

car l'esprit qui anime le syndicat des mouleurs est nettement révolutionnaire ; ce syndicat ne connaît qu'un terrain, celui de la lutte des classes : il ne prêche qu'une doctrine, la haine du patronat. »

En effet, MM. Piat, dans leur lettre au « Bulletin de la participation donnent des extraits du journal « La Fonderie », l'organe du syndicat des ouvriers en métaux, qui respirent la passion révolutionnaire la plus accentuée et la haine implacable du patronat (1).

Comme nous sentons bien la gravité de l'argument qui pouvait être tiré contre la participation de la grève des ouvriers de la fonderie Piat et que nous craignions qu'on en exagérât la portée, nous nous sommes adressés à une industrie similaire bien souvent nommée dans les enquêtes, la fonderie Debernny, et nous lui avons demandé si elle avait échappé à la grève.

Voici les passages les plus importants de la lettre que M. Tuleu, directeur de la maison, a bien voulu nous adresser à la date du 9 septembre 1907.

« Ma maison, écrit M. Tuleu, a pu échapper à la grève qui, en 1905, a été générale dans notre industrie. Il y avait à cela une excellente raison, c'est que la journée de neuf heures qui faisait l'objet des revendications des ouvriers était en pratique chez moi depuis une quinzaine d'années, avec des salaires supérieurs, salaires aux pièces généralement, à ceux pratiqués dans notre industrie. La

(1) V. *Bulletin de la participation*, 1905, p. 103 et ss.

grève n'avait donc aucune raison de nous frapper. *Néanmoins, nos ouvriers ont été en butte aux sollicitations de toutes sortes de la part de certains meneurs.* Je leur sais gré de s'y être soustraits et j'en attribue le mérite à *nos vieilles institutions patronales à la base desquelles on trouve la participation aux bénéfices.* Que la grève ait sévi en tout ou en partie dans des maisons pratiquant la participation, c'est une preuve de l'hostilité de la Confédération Générale du travail à l'égard de nos institutions libérales ».

Les causes des grèves sont tellement complexes que l'on ne peut savoir au juste ce que vaut la participation aux bénéfices comme moyen préventif.

Mais ce que nous croyons bien apercevoir, c'est l'influence néfaste exercée par la C. G. T., instrument de guerre sociale et non d'amélioration du sort des ouvriers.

Ce n'est pas de parti pris que nous formons un tel jugement, personne n'étant plus partisan que nous de l'amélioration du sort de l'ouvrier ; nous nous bornons à constater les faits et nous' estimons que les événements des années 1906 et 1907 justifient amplement l'opinion que nous avançons.

Un détail qui a sa valeur : MM. Piat ont deux usines : l'une à Paris, l'autre à Soissons, soumises au même régime. Les ouvriers de Soissons ont refusé absolument de s'associer à la grève. Envoi de meneurs parisiens, menaces, articles furibonds de journaux locaux, rien ne réussit à ébranler le robuste bon sens d'ouvriers qui pensaient

n'avoir rien à réclamer au patron dès l'instant qu'ils avaient tout ce qu'ils désirent (1).

Et des hommes politiques préconisent la grève obligatoire ; et des projets de loi en ce sens ont pu être déposés !

*
* *

Il y a des industriels que la grève ne décourage pas. — On en peut donner pour preuve la circulaire que M. Geo A. Chace, trésorier de la Manufacture Bourne (2) de Fall-River (Massachusetts) adressait en juillet 1904 aux employés de la manufacture.

« C'est avec plaisir que je me vois en mesure de vous annoncer la continuation de la participation aux bénéfices pour six mois encore. Ainsi en a-t-il été décidé par un vote spécial du bureau des directeurs.

« Je suis par conséquent heureux d'offrir un dividende de quatre pour cent à tous les employés fidèles. Cela constituera le trentième dividende consécutif et semi-annuel sur les salaires.

« Une grève de tisseurs a duré 14 semaines et plusieurs ont pensé que la participation aux bénéfices serait discontinuée pour cela.

(1) On dira peut être, en s'appuyant sur cet exemple, que la participation fait négliger aux ouvriers qui en bénéficient, de s'intéresser au sort de leurs camarades moins heureux. Pourquoi ? N'est-il pas d'autres moyens de soutenir ses camarades que par une grève désastreuse ? (Cotisations, conférences, etc.)

(2) Filature de coton.

« Mais je n'ai jamais affirmé que cette participation empêcherait des grèves. Son utilité a d'autres buts.

« Une grève est un acte¹ de colère et de folie ; il n'existe pour cela qu'un seul remède, le retour à la raison et à la prudence.

« La cause immédiate de la grève qui a commencé le 11 mars 1904 a été la demande impérieuse du renvoi d'un fidèle employé, lequel renvoi a été refusé sans hésitation.

« Toutes les autres causes de mécontentement avaient été amicalement et librement discutées, une heure à peine avant la conférence qui fut tenue avec le Comité des tisseurs, et en présence de leur président qui s'était rendu dans mon bureau avec des intentions de conciliation. Il en a été de même, 14 semaines plus tard, alors que le Comité, par l'intermédiaire de son président demanda une entrevue et que tous signèrent la nouvelle entente. Les deux entrevues furent conduites et terminées de la manière la plus cordiale.

« De toutes les façons, excepté si l'on considère la perte de 70.000 dollars de salaires pour la communauté, la grève n'a eu que d'excellents avantages. Nous sommes tous beaucoup plus sages que nous ne l'étions au 11 mars 1904 et l'expérience nous a été très utile (1)... »

Il nous est impossible de savoir et de dire si les direc-

(1) Cette circulaire nous a été adressée en communication par le Mangaer de Bourne Mills.

teurs de la manufacture Bourne ont agi par politique ou s'ils se sont inspirés des sentiments supérieurs que dépeint M. Roguenant, lorsqu'il écrit ; « Certes, la blessure d'amour-propre de la fibre humanitaire ne sera pas tout de suite cicatrisée ; au dire des patrons qui en ont souffert, elle est longtemps douloureuse, mais les bons ont passé outre affermis pour le bien (1). »

Les industriels américains n'ont pas eu tous la même constance que les directeurs de Bourne-Mills et MM. Roger Pects et C^o (New-York) nous écrivaient le 5 juillet 1906 :

« Nous avons reçu votre enquête sur la participation aux bénéfices. — Depuis dix ans, nous avons abandonné ce système, parce que nous avons reconnu par une triste expérience qu'il n'empêchait pas les grèves. »

D'indications contradictoires, on ne peut dégager qu'une impression équivoque, d'autant plus que les grèves obéissent parfois à des impulsions paradoxales. — Les ouvriers occupés à la gravure des cartes de l'État-major et dont le salaire atteint jusqu'à 15 francs par jour travaillent rarement plus de 6 jours et même plus de 4 jours par semaine, l'élévation de leur salaire leur permettant de vivre à l'aise sans se surmener. Ces ouvriers ont pris part aux grèves et aux manifestations de cette année en faveur du repos hebdomadaire !

(1) Roguenant, *Patrons et ouvriers*, p. 52.

Oui ! M. Steinfels a raison d'affirmer que la grève est moins une question de salaires qu'une question de puissance !

C'est une observation profonde.

La grève ne fut-elle qu'une question de salaires, la participation aux bénéfices ne lui opposerait qu'une bien faible barrière, tant que l'ouvrier ne se considérera pas un peu comme le collaborateur du patron. Alors seulement s'intéressant à l'entreprise, il réfléchira aux effets désastreux d'une grève sur la marche générale d'une affaire et réglera sa conduite en conséquence.

Malheureusement, aujourd'hui, le patron est trop souvent considéré comme un ennemi pour qu'on puisse parler de collaborateur en parlant de l'ouvrier ! Prétendre que l'influence de la participation est antigreviste n'est pas erroné ; mais pour qu'elle le soit effectivement, il faut que le travailleur devienne prévoyant, qu'il soit moins indifférent aux difficultés que peut traverser la maison qui l'emploie : il ne sait pas encore assez sacrifier le présent à l'avenir.

C'est ce que constatait le directeur d'une grande maison où la participation est pratiquée et qui paraît avoir moins que tout autre à redouter les conflits avec un personnel attaché par de véritables liens de respect et d'affection, quand il nous faisait remarquer qu'une simple augmentation de 50 centimes par jour suffirait à contrebalancer au profit de l'ouvrier les avantages pécuniaires de la par-

ticipation. Sans doute, les 50 centimes seraient mangés au lieu de fructifier et de constituer une retraite pour la vieillesse ou pour les mauvais jours. — Mais l'ouvrier est imprévoyant. — Les patrons anglais insistent souvent sur ce point qu'ils croient, bien à tort, spécial aux salariés de leur pays. Il est peu reconnaissant des efforts faits pour l'empêcher de « manger son blé en herbe ».

Très exacte également cette idée de M. Souchon, étant donné *l'état d'esprit actuel* de beaucoup de travailleurs : « En faisant la grève, il semble que les ouvriers intéressés à la maison vont contre leur intérêt. Mais, en réalité, en faisant grève, les ouvriers vont toujours contre leur intérêt immédiat. Ils n'ignorent pas les souffrances qu'elle va leur apporter. Ils les acceptent dans l'espoir d'un triomphe d'une revendication qui leur est chère. Comment supposer que, prêts à subir jusqu'à la faim, ils reculeraient à la pensée de diminuer des profits lointains et incertains? »

Rien de plus vrai tant que l'ouvrier ne considérera pas l'intérêt de son usine comme un peu sien.

S'il est une forme sous laquelle la participation aux bénéfices ait des chances d'empêcher les grèves, c'est sous la forme de *participation au capital*, c'est-à-dire sous la forme dont les syndicats jaunes se sont fait les propagateurs et les champions. Et c'est absolument logique : Pourquoi les ouvriers participants au capital ne font-ils pas grève? Parce que, comme le dit M. Lievesey que nous

aimons à citer : « On ne fait pas grève contre soi-même (1) ».

Les établissements Laroche-Joubert peuvent se vanter de n'avoir pas eu une seule grève depuis 54 ans. La paix dont ils ont joui n'a pas d'autre fondement. Ici, l'ouvrier est un actionnaire ; il voit ses actions monter et baisser selon que les affaires sont prospères ou médiocres, et la baisse que ne manqueraient pas de produire sur elles des bruits de grèves, ne tarderait pas à lui montrer où se trouve son véritable intérêt. Il n'a pas à prévoir, il n'a qu'à constater les faits.

(1) Rapprocher de cette observation la lettre de MM. Proctu, Gamble et C^o, citée plus haut.

TROISIÈME PARTIE

L'influence de la participation aux bénéfices et ses adversaires

CHAPITRE PREMIER

Vue d'ensemble

Nous ne nous flattons pas que notre enquête — c'est un point qui lui est commun avec toutes celles qui l'ont précédée, — ait donné des réponses concluantes. La cause en est que l'usage du système n'est ni assez ancien, ni assez généralisé pour que l'on puisse en placer les avantages au dessus de toute contestation. Ce qui nous a été donné de constater, c'est qu'à de nombreux points de vue, le résultat peut être bon ; — il n'est pas toujours tel qu'on l'avait espéré, mais il semble permis de penser qu'avec le temps et des améliorations dans le détail, il pourrait le devenir et s'adapter à des situations moins exceptionnelles.

L'impression qui paraît se dégager dès maintenant, est qu'il y a quelque chose à faire grâce à la participation, et, comme on se rend compte que la société capitaliste ne peut pas rester telle quelle sans risquer de tomber dans quelque catastrophe dont les ouvriers et les patrons seraient également victimes, on est incité à regarder la participation comme pouvant contribuer à éviter la catastrophe redoutée.

Mais ce n'est peut-être là qu'une apparence, car, jusqu'à présent, nous n'avons étudié la question que sous un aspect ; la plupart des avis que nous avons rapportés, émanent de personnalités industrielles et commerciales qui envisagent la participation avec sympathie. Notre enquête a été faite auprès des maisons qui, ayant eu foi dans le nouveau système, ont essayé de le mettre en pratique ; et cependant, parmi celles-là mêmes, nous avons remarqué qu'un certain nombre l'ont abandonné ; quelques-unes en sont devenues les adversaires convaincus (1). N'y a-t-il pas là un indice qui doit nous mettre en garde contre un trop grand optimisme. C'est surtout aux amis de la participation que nous avons donné la parole, il nous reste à nous occuper de ceux qui peuvent en être les ennemis.

C'est un point qui a fait l'objet des séances les plus intéressantes du 26^{me} Congrès de la Société d'économie sociale tenu à Paris au mois de juin dernier, et nous ne

(1) Voir page 135, note 1.

croions pouvoir apporter à l'avancement du problème une contribution plus efficace qu'en cherchant dans les discussions de ce Congrès le plan même de cette partie de notre étude.

Dès le premier instant, on constate que la participation aux bénéfices sera le principal sujet des préoccupations des congressistes : M. Beauregard, président du Congrès, qui choisit pour texte de son discours d'ouverture « Le patronat devant le syndicalisme et la coopération », M. Cheysson, qui prend immédiatement après la parole sur « La nécessité et l'évolution du patronat », déterminent les grandes lignes du débat, et, lorsqu'à la séance de travail du 5 juin, M. Souchon donnera une communication étendue sur la participation aux bénéfices », il sera facile de constater que l'atmosphère ambiante du Congrès est pénétrée de l'influence de cette question si vitale et si actuelle.

Au seuil même du Congrès, la question est posée en ces termes par M. Beauregard (1) :

« Les *ennemis* des œuvres patronales sont le syndicalisme et la coopération. » — Au syndicalisme, dit-on, reviendra, d'une manière ou de l'autre, le soin d'assurer aux ouvriers les avantages, les sécurités dont ils ont besoin. Un jour viendra où l'on pourra en quelque sorte remercier les patrons et leur dire : « De tout cela, nous

(1) Réforme sociale des 1-16 Juillet 1907.

nous chargeons nous-mêmes, nous n'avons plus besoin de vous. » — Ou bien, c'est la coopération qui, se développant largement et devenant le grand régime économique de nos sociétés, supprimera le patronat lui-même. J'ai à peine besoin de dire, que là où il n'y aura plus de patrons, il n'y aura plus d'œuvres patronales. Chacun étant patron, ou si vous voulez, personne ne l'étant plus, d'une manière ou de l'autre, l'œuvre patronale fatalement disparaîtra... »

« Si c'était vrai, si l'une ou l'autre de ces institutions devait amener un pareil résultat, Messieurs, faudrait-il vous en plaindre?... »

« A vrai dire, Messieurs, le plus grand danger que puissent courir les œuvres patronales et, oserais-je ajouter, toutes les œuvres qui vous intéressent, ce n'est ni dans le syndicalisme ni dans la coopération que je l'aperçois. C'est dans la déplorable tendance à laquelle nous cédonc en ce moment, la tendance au *socialisme d'État*... »

« Vous n'ignorez pas qu'à l'heure actuelle, cette admirable création patronale qui s'appelle la participation aux bénéfices, dont l'histoire est entièrement tracée par les noms d'hommes que vous aimez et admirez, est menacée par une loi qui la rendrait partout obligatoire ! C'est la plus étonnante des folies. Il faut, pour concevoir une telle pensée, ne rien comprendre à cette œuvre de la participation aux bénéfices qui, essentiellement répond à des situations exceptionnelles.

« Tout cela peut amener, chez les patrons mêmes, un profond découragement. »

Résumons en quelques mots les idées exprimées en un langage si élevé par le président du Congrès.

C'est la participation aux bénéfices qui est en cause : elle a trois adversaires, le syndicalisme, la coopération et l'étatisme. — On pourrait en ajouter un quatrième : le patronat attaché par sa formation intellectuelle originaire ou ramené par les déceptions aux vieux errements.

Alors que, dans le monde entier, le nombre des établissements qui pratiquent la participation sous une forme quelconque, n'atteint pas quatre cents, il serait puéril de nier qu'un grand nombre de patrons est réfractaire aux conceptions participationnistes.

C'est ce que n'a pas méconnu M. Cheysson, aussi son énumération est-elle plus complète :

« A l'heure actuelle, dit-il en substance, le patronat subit les assauts d'adversaires venus de divers points de l'horizon et qui, divisés sur tout le reste, s'entendent pour le combattre. Les dogmatistes intransigeants, veulent, au nom de la théorie du travail-marchandise, réduire les rapports entre le patron et l'ouvrier à la livraison de la main-d'œuvre et au paiement du salaire ; les étatistes, fascinés par l'exemple de l'Allemagne, accusent d'impuissance l'initiative privée et déclarent qu'en matière sociale, il n'y a point de salut hors de l'obligation ; enfin, les socia-

listes font grief au patronat de sa vertu d'apaisement et le suppriment, — avec le patron lui-même et le salariat, — par la coopération de production, mieux encore par la nationalisation de l'outillage et de l'industrie. »

Tels sont ceux pour qui l'influence de la participation, telle que nous l'avons exposée jusqu'ici, est soit néfaste, soit insuffisante pour justifier les sacrifices qu'entraîne l'adoption du système ; complétant les données de M. Beauregard par celles de M. Cheysson, nous examinerons successivement la mentalité des adversaires de la participation en étudiant :

- 1° L'opposition patronale ;
 - 2° Le syndicalisme ;
 - 3° L'étatisme ;
 - 4° La coopération.
-

CHAPITRE II

La participation et l'opposition patronale

Avant d'aborder ce sujet délicat, il convient de formuler une observation essentielle. Beaucoup de patrons qui n'ont jamais pratiqué le système de la participation, pas plus que ceux qui l'ont abandonnée après l'avoir expérimenté pendant un certain nombre d'années et maintenant la combattent (1), ne sont, comme on pourrait le supposer, comme les agitateurs aimeraient à le faire croire, des adversaires du prolétariat.

Il ne faut pas notamment s'imaginer que les maisons qui, en plus ou moins grand nombre, ont renoncé au système de la participation aux bénéfices aient cédé à un esprit d'égoïsme et repris à leurs ouvriers les avantages qui leur avaient été faits sous cette forme.

(1) Pour plus de clarté, nous n'avons pas mentionné dans notre deuxième partie certaines réflexions dont quelques-uns de nos correspondants faisaient suivre leurs réponses à nos questions et qui indiquaient qu'ils étaient devenus après l'expérience qu'ils avaient tentée de véritables adversaires de la participation. Il nous a semblé qu'il était préférable de ne pas mêler ces réflexions un peu générales à des réponses précises et particulières, et de reporter leur examen à ce chapitre.

Les unes ont adopté le système des hauts salaires ; d'autres ont substitué à la répartition supprimée des *institutions patronales* en faveur des ouvriers (caisses de secours, assurances sur la vie), qui ne pèsent pas d'un moindre poids sur le budget de leur industrie, — si bien que l'on est conduit à se demander s'il y a eu, vraiment, de la part de ces maisons, suppression de la participation aux bénéfices.

Il serait nécessaire de s'entendre sur le sens précis des mots, et de se demander où commence et où finit le système.

Une caisse de secours ou d'assurances alimentée par un tant pour cent des bénéfices de l'industrie sans aucune retenue sur les salaires des ouvriers constitue-t-elle une forme de la participation aux bénéfices ? Nous n'en doutons point pour notre part. Mais alors, on est conduit à constater qu'un certain nombre de maisons qui déclarent avoir renoncé à la participation aux bénéfices, parce que ces bénéfices ne sont plus distribués aux ouvriers ou affectés à la constitution d'un patrimoine à leur profit ont moins supprimé le système, qu'abandonné la méthode d'application qu'elles avaient précédemment suivie. En tous cas, il n'y a rien là qui ressemble à un acte égoïste.

Prenons, par exemple, l'évolution de la maison Steinfels de Zurich, une de celles qui déclarent avoir renoncé à la participation, la situation actuelle est ainsi exposée par M. Steinfels lui-même ;

« Pour ce qui concerne les salaires, nous pouvons répéter que nous les fixons le plus haut possible. Un manœuvre arrive à se faire frs. 27 à frs. 30 par semaine, non compris la gratification annuelle, qui, selon les services rendus et le nombre d'années passé dans la maison varie de frs. 20 à frs. 150. A part cela, nous payons tous les jours fériés officiels. On travaille 60 heures par semaine. Le samedi après-midi est libre et la paie a lieu le mercredi soir.

« Chaque ouvrier est assuré contre les accidents. La prime est payée par la maison. Une caisse de maladie, fondée par nous, secourt les ouvriers qui sont malades.

« Chaque enfant de nos ouvriers reçoit de la maison un carnet d'épargne sur lequel on fait figurer à chaque Noël fr. 5, accompagnés de petits cadeaux utiles ».

M. Steinfels n'a jamais eu de grèves ; il est populaire parmi ses ouvriers ; il est acquis à toutes les œuvres économiques et sociales qui peuvent améliorer la situation des salariés ; son rêve est « que la loi de son pays sur les constructions soit modifiée de manière qu'un ouvrier puisse acquérir une petite maison avec un jardinet ; — son idéal, la ville d'Indianapolis aux États-Unis, une ville de 35.000 votants, où, malgré la densité de la population ouvrière, les socialistes n'obtiennent pas plus de 500 voix ! « Les ouvriers ne peuvent pas compter M. Steinfels, bien qu'il ne soit plus participationniste, parmi leurs ennemis ».

La preuve que les patrons qui préfèrent la méthode des hauts salaires à celle de la participation aux bénéfices ne

nient pas toujours son influence heureuse et ne sont pas des « ogres », c'est que, bien souvent, ce sont les ouvriers qui, à tort ou à raison ont demandé au patron, parfois même imposé la substitution du système des hauts salaires à celui précédemment suivi. Dans la maison Lenoir, le changement s'est produit à la demande des ouvriers, à MM. Piat, il a été littéralement imposé par la grève de 1905.

La thèse des patrons opposés à la participation, soit *à priori*, soit après expérience, est donc d'autant plus digne d'être examinée avec impartialité qu'elle ne repose souvent sur aucun sentiment égoïste, et se concilie parfaitement avec une philanthropie attestée par des actes.

Nous laisserons le soin d'exposer cette thèse à notre correspondant M. Ch. Sachs qui la présente avec une grande puissance d'argumentation.

M. Ch. Sachs nous écrit :

Le titre seul « Participation aux bénéfices » est la condamnation du système.

« La véritable franchise aurait exigé que cette formule sociale fût étiquetée du nom de « Participation aux avantages et risques des entreprises commerciales et industrielles : mais ce titre était trop vrai, trop éloquent pour qu'on ait osé le formuler et on nous a donné comme panacée universelle « La participation aux bénéfices », ceci sous-entendant bien certainement que toutes les entreprises réalisent des bénéfices.

« Vouloir obliger les industriels et commerçants à réaliser des bénéfices est fort bien ; cette idée part évidemment d'un bon naturel, mais combien, hélas la réalité n'a-t-elle pas déçu les espérances les plus robustes et qui paraissaient le mieux fondées. Il y a un vieux dicton qui dit avec beaucoup de vérité : « Tant vaut l'homme, tant vaut l'affaire ». Prenez donc n'importe quelle industrie ou commerce, deux ou plusieurs maisons rivales : donnez-leur un coefficient de prospérité et vérifiez dix ans après... Vous trouverez des écarts énormes, invraisemblables presque : telle maison aura prospéré étonnamment alors que tel confrère aura périclité : ceci à cause du manque d'initiative, disons même d'intelligence du chef ; disons même plus simplement que le second n'a pas été favorisé financièrement comme le premier, ou qu'il a eu la mauvaise chance de tomber sur des acheteurs qui ne l'ont pas payé ; et, si je cherche d'autres causes d'insuccès, elles se présentent à l'esprit de tout commerçant, de tout industriel un peu expérimenté, en rangs si serrés que l'on peut dire qu'elles sont légion.

« Trouveriez-vous équitable que Jean et Pierre qui sont tous deux ouvriers d'égale valeur aient eu une rémunération différente, parce que l'un a travaillé chez M. A., alors que l'autre a eu la mauvaise chance de travailler pour M. B. ?

« L'industriel est un marchand de main-d'œuvre. Il est l'intermédiaire entre le consommateur et l'ouvrier et met

en œuvre à cette fin ses capitaux sous forme de machines, d'avances diverses et multiples.

« Pour cette main-d'œuvre, il doit à l'ouvrier une rémunération *qui ne peut être que proportionnelle à la qualité de cette main-d'œuvre elle-même dont le prix ne peut dépendre de l'habileté de l'industriel à en tirer parti* (1).

« Il y a de ce côté un antagonisme profond, absolu, indéniable. La vie et la santé ne peuvent être pour ceux qui en jouissent qu'un capital *dont les intérêts sont inaliénables*. Le travail de chacun doit donc recevoir sa rémunération immédiate, effective, réelle, à l'abri de tout aléa. Cela est si vrai que la loi proclame le privilège de l'ouvrier, de l'employé en cas de déconfiture et ce, dans des limites excessivement larges.

« Il y a des maisons qui font participer leur personnel aux bénéfices ; ce n'est qu'une manière déguisée de donner un salaire plus élevé et de s'assurer par là le concours d'une élite de travailleurs. Ce résultat eût été obtenu aussi autrement, sans aucun doute, et beaucoup de maisons en sont arrivées à payer très cher la très bonne main-d'œuvre, — formule peu compliquée et bien autrement éloquente pour l'ouvrier (2).

(1) Supposons ce point admis : la rémunération due est le salaire normal ; mais si, *en plus de cette rémunération proportionnel'e à la qualité de la main-d'œuvre*, il plaît au patron d'ajouter une part dans les bénéfices aléatoires, nous ne voyons rien qu'on puisse objecter à cet acte de générosité.

(2) Éloquente peut-être, mais sans aucune action sur le relève-

« Au point de vue purement commercial, le commis, l'employé sont bien davantage les auxiliaires immédiats du patron ; on pourrait croire que là une participation aux bénéfices serait efficace, et pourtant, nous sommes obligés de constater que, dans la plupart des cas, cette invitation à l'effort plus grand, plus fructueux, se traduit presque toujours par l'attribution d'une « guele » d'un effet immédiat et à l'abri des aléas encourus par le capital.

« Qui dit participation dit *forcément* contrôle. S'il n'en est pas ainsi, ce n'est qu'un mot creux et vide de sens pour celui qui est appelé à en bénéficier et qui pense comme le bonhomme Chrysale :

« *Je vis de bonne soupe et non de beau langage.* »

« Qui dit contrôle pour tout commerçant dit obligation de laisser scruter sa situation et la marche de ses affaires. Supposez *une seule* mauvaise année ! Voilà le crédit de la maison atteint.

« Je dis donc :

« 1° Que la participation « aux bénéfices » n'existe pas ;

« 2° Que si la participation (tout court) a été appliquée par différentes maisons, ce sont des cas tout à fait exceptionnels, attendu qu'ils émanent tous de maisons notoirement prospères, et que les cas de maisons en mauvaise posture et relevées par l'application de la participation

ment moral de l'ouvrier, il reste toujours une machine, une « chose négligeable. »

n'existe probablement pas en tant que ce relèvement n'aurait pas d'autre cause.

« On parle toujours de la maison Leclaire. Mais ce n'est pas un exemple, et c'est même la négation de la possibilité du système ; le personnel de cette maison est une sélection provoquée par la réussite de cette maison. Il y a dans beaucoup de maisons concurrentes des ouvriers peut-être aussi habiles, mais ayant une orientation d'esprit et d'idées telle que les participants de cette maison se refuseraient à les accepter comme collaborateurs. »

Et M. Frédéric Steinfels de dire à son tour :

« Avec le système de participation aux bénéfices, le cas peut très bien se présenter, que dans une année les ouvriers se soient extraordinairement bien conduits et donné beaucoup de peine, sans qu'ils aient été rétribués dans la mesure où ils auraient dû l'être, parce que des conjonctures malheureuses n'ont pas permis de distribuer un bénéfice. De telles expériences ont une action démoralisante sur l'ouvrier ; elles lui font du tort et sèment la méfiance contre le patron. »

M. Steinfels voit l'ouvrier avec les mêmes yeux que M. Sachs :

« L'ouvrier, tel qu'il est aujourd'hui, veut savoir ce qu'il a à attendre et veut être fixé exactement sur la rémunération de son travail. Plus cette rémunération est élevée, plus il est content. Le devoir du patron est, par son intelligence et par une direction bien comprise, d'être en état

de fixer cette rémunération aussi haute que possible. De cette manière, il rend à son subalterne un bien plus grand service que par la participation aux bénéfices. Il sera aussi plus à même d'exercer une influence éducatrice, car si les employés gagnent beaucoup régulièrement, ils écoutent mieux ses conseils (1) et il réussira plus facilement à les engager à faire des économies que s'ils sont obligés d'aider à supporter l'imprévu de la vie commerciale, telle qu'elle est aujourd'hui et éventuellement à supporter des pertes dont ils ne sont pas responsables » (2).

C'est dans le même ordre d'idées que se plaçait M. Hubert Valleroux à la réunion de travail du Congrès des sciences sociales du 5 juin 1907 alors qu'il formulait les observations dont nous empruntons le résumé à la *Réforme sociale*.

« M. Hubert Valleroux estime que les ouvriers ne sont guère plus favorables aux idées de participation au capital qu'à celles de participation aux bénéfices proprement dite, et il ne croit guère, par suite, au succès du programme des Jaunes. En réalité, les ouvriers préfèrent toujours une augmentation de salaires à toute promesse de rémunération comportant nécessairement une part d'aléa. La preuve en est qu'ils ne montrent qu'un goût très

(1) C'est un point sur lequel beaucoup de patrons que nous avons consultés, après avoir reçu cette lettre, sont très sceptiques.

(2) Les ouvriers ne « supportent les pertes » qu'en ce sens qu'ils ne touchent pas de bénéfices lorsque le résultat de l'exercice s'est traduit par une perte.

modéré pour la coopération de production qui leur assure pourtant une participation directe au capital, mais qui comporte aussi des risques qu'ils ne veulent point assumer. S'ils ont quelque goût pour l'épargne d'ailleurs, c'est en vue d'acheter des valeurs à lots et non point pour se rendre propriétaires d'actions dans une entreprise qui peut périliciter. En somme, le salariat que l'on croyait mort, n'a jamais été aussi vivant, parce que, moyennant une somme assurée, il dispense le travailleur de tous risques et convient, par suite, à la majorité des hommes peu soucieux de faire dépendre leur rémunération du succès problématique de toute espèce de combinaisons. » (1)

Un salaire fixe et pas de risques : voilà ce qu'il faut donner à l'ouvrier avant de songer à le soumettre à de salutaires influences ! Qu'il nous soit permis de faire simplement remarquer à ceux qui pensent comme M. Valleur que prétendre que le participant n'a pas de salaire fixe est erroné, puisqu'il est admis, qu'il doit lui être attribué un salaire journalier égal à celui des ouvriers exerçant le même métier, qui ne participent en aucune façon aux bénéfices : Notre enquête a mis ce point en lumière (2). Aussi, l'aléa dont on se plaint, n'existe-t-il

(1) *Congrès de la Société d'économie sociale*. Réunion de travail du 5 juin 1907.

(2) Il est peut-être certains patrons qui pourraient discuter à ce sujet, car il serait téméraire de prétendre que ce point admis par beaucoup de chefs d'entreprise, le soit par l'unanimité. Quant à nous, nous verrons là un fait qui doit être acquis, si l'on veut faire

pas, tout au moins en ce qui concerne la rétribution à laquelle peut prétendre normalement un travailleur.

Mais les hauts salaires,¹ dira-t-on, sont supérieurs à la rétribution normale et le surplus n'est sujet à aucun aléa ?

Nous répondrons que les hauts salaires, qui sont considérés comme tels aujourd'hui, deviendront, de plus en plus rapidement, avec le développement des syndicats, le salaire normal. Voyons, en effet, ce qui se passe actuellement.

Pourquoi, en général, les ouvriers font-ils grève ? parce qu'ils s'estiment insuffisamment payés. Et d'où vient leur désir d'augmentation ? De ce que telle maison qui, exceptionnellement, pratique le système des hauts salaires, rémunère plus largement ses ouvriers. Ils ne voient qu'une chose, c'est qu'ils sont 1.000, par exemple, à gagner 5 francs par jour, alors qu'il en est 50 qui se font 6 francs ; et, choqués de cette inégalité, ils veulent forcer leurs patrons à mettre les salaires au niveau de ceux de leurs camarades privilégiés. Quant à savoir si le chiffre des affaires, si les bénéfices, si les conditions d'exploitation permettent à l'entreprise qui les emploie, d'accepter une telle augmentation, quant à se demander si les maisons qui pratiquent les hauts salaires peuvent s'imposer ce sacrifice, grâce à une situation commerciale exceptionnelle,

produire au système tous les effets qu'il est susceptible de donner, estimant que le meilleur moyen de rendre la participation attrayante pour l'ouvrier est de la concilier avec un désir bien légitime d'avoir l'entretien de son ménage assuré par son travail.

c'est le moindre de leurs soucis ! Périssent plutôt leur usine que de souffrir une telle inégalité ! Et ainsi l'expérience prouve que les salaires tendent toujours à se niveler au tarif le plus élevé !

La conclusion qui s'impose est que les hauts salaires ont sur la masse ouvrière une influence loin d'être pacificatrice. Ils contentent peut-être quelques rares privilégiés, mais ils excitent la jalousie des camarades travaillant aux tarifs ordinaires et provoquent des grèves.

La participation, elle aussi, devra naturellement en arriver à adopter les hauts salaires *devenus avec le temps tarifs normaux* et si les parts de bénéfices se ressentent du changement, elles seront toujours susceptibles de donner à l'ouvrier une rémunération supplémentaire (1).

Et même en supposant que les hauts salaires restent l'exception et que le fixe du participant, tout en lui assurant le nécessaire pour vivre, ne dépasse pas le tarif normal actuel, la participation est-elle à rejeter sous prétexte que les avantages qu'elle octroie sont soumis à des risques. Nous ne le pensons pas : si l'entreprise est prospère, le travailleur recueillera une part de bénéfices

(1) Peut-être la participation pourra-t-elle, comme les hauts salaires, exciter la jalousie des camarades qui n'en bénéficient pas, mais, ici même, elle aura un grand avantage sur les hauts salaires, en ce sens que l'aléa auquel est soumis la part de bénéfices qui doit s'ajouter au salaire fixe, l'impossibilité de toucher cette part si la maison ne fait pas de bonnes affaires, obligeront l'ouvrier à réfléchir bien davantage avant de réclamer l'application de ce système.

appréciable et, de plus, sa situation, au point de vue moral, sera considérablement rehaussée, comme l'a prouvé notre enquête; il ne se considérera plus comme un manœuvre, mais comme un employé, parfois comme un collaborateur, et même, — dans le cas de la participation au capital, — comme un actionnaire, un copropriétaire : et c'est suffisant pour apaiser bien des haines. — Si l'entreprise, au contraire, vivote péniblement, l'ouvrier se trouvera dans la même situation que ses camarades soumis au régime du salariat, — ni plus heureux, ni plus malheureux. — Avec la participation, il a tout à gagner, rien à perdre.

En ce qui concerne le peu de goût qu'a le travailleur à placer son argent dans une entreprise industrielle soumise à de nombreux risques, cet argument ne saurait être à nos yeux qu'une constatation et non une critique, car nous sommes d'avis, que si l'on peut obliger le participant à verser sa part de bénéfices dans une caisse de prévoyance ou une caisse d'épargne, on doit le laisser libre de refuser de s'intéresser pécuniairement à l'entreprise qui l'emploie. Le patron pourra l'y encourager en lui accordant, s'il participe au capital, des avantages variés, mais il ne doit pas aller plus loin; l'expérience prouve que l'ouvrier n'est pas aussi rebelle qu'on veut bien le dire, à participer au capital (1).

(1) La South Metropolitan Gas peut être citée comme exemple.

Simple constatation également le fait que la participation est exceptionnelle et adoptée seulement par des maisons prospères; toute tentative de relèvement moral de l'ouvrier, tout essai d'amélioration de son sort, demandant un sacrifice de la part des patrons, on conçoit que la participation comme toute autre œuvre patronale ne s'adresse qu'aux généreux, d'où son caractère exceptionnel.

Nous aurons l'occasion de montrer dans la suite que les autres objections que nous avons rencontrées en étudiant l'opposition patronale ne constituent pas davantage des arguments décisifs contre l'influence de la participation (1).

(1) Voir p. 198 et suivantes. Nous avons cru bon de réserver pour la fin de notre étude l'examen de certaines objections exposées dans ce chapitre. Nous pensons en effet qu'en raison de la difficulté qu'il y a de les trancher d'une façon absolue et de l'influence que, par suite, elles pourront avoir sur la conclusion, qu'il nous appartiendra de tirer de l'ensemble de ce travail, il est préférable que leur discussion précède immédiatement l'opinion personnelle que nous croirons devoir formuler.

CHAPITRE III

La participation et le syndicalisme

Le second ennemi de la participation, d'après M. Beauregard comme d'après M. Cheysson, serait le syndicalisme. Il est certain que, parmi les syndicats issus de la loi de 1884, il en est qui ne se sont guère faits jusqu'à ces dernières années que les instruments et les apologistes de la lutte des classes. — On a vu des syndicats condamner même la coopération de consommation parce qu'elle peut constituer une amélioration du sort de la classe ouvrière et détourner cette dernière des revendications violentes ! Si ces groupements sont les adversaires de la coopération, à plus forte raison ne peuvent-ils s'accorder avec le régime de la participation aux bénéfices.

D'ailleurs, cette aversion que l'on trouve dans le syndicalisme pour la participation, n'a rien de spécial à la France. Les Trades Unions d'Angleterre la combattent comme une entrave aux droits de coalition et à l'augmentation des salaires (1). C'est l'influence pacificatrice de

(1) Voir à ce sujet l'exposé des motifs de la proposition de M. Guillemet.

notre système qui est attaquée, c'est son but même dans ce qu'il a de plus élevé qui est considéré comme nuisible. Aussi semble-t-il que nous ayons là des ennemis irréductibles.

Mais, n'a-t-on point calomnié le syndicalisme et les syndicats? Là, où les adversaires du syndicalisme nous peignent des fauves dangereux, ne faudrait-il pas voir des « moutons déguisés en loups »? C'est le sentiment de M. Roguenant, un homme de bien doublé d'un styliste de première valeur dont le livre « Patrons et ouvriers » a été couronné par l'académie des sciences morales et politiques.

« De l'ouvrier isolé, la solidarité syndicale a fait un organisateur animé d'altruisme et chez qui se sont développés à son insu, presque à son corps défendant, des instincts essentiellement conservateurs.

« Il (l'ouvrier des syndicats) veut le bien et sa conscience s'émeut à envisager ses responsabilités...

« Penché sur des misères qu'il voudrait soulager, chômage, détresse d'orphelins, etc... il tremble un jour en constatant que bien des erreurs sont à redresser dans les opinions de ses camarades moins expérimentés dans le maniement des hommes.

« Ces erreurs, ces utopies, il s'avoue les avoir longtemps partagées, voire répandues, il se demande anxieux, s'il a fait une bonne besogne.

« A partir de cet instant, cet homme est acquis à la

thèse du bonheur social obtenu non par la violence, mais par la succession de progrès partiels ».

Certes, nous connaissons des syndicalistes qui répondent au portrait sympathique tracé de main de maître par M. Roguenant.

Sans aucun doute, certains esprits apeurés ont fortement exagéré, en considérant les syndicats dans leur ensemble comme de redoutables foyers de révolution ! Il faut distinguer : il y a syndicats et syndicats ; il y a des syndicats *rouges*, des syndicats *jaunes*, et des syndicats *indépendants*.

Les uns sont des syndicats révolutionnaires, les autres des syndicats évolutionnistes, et il n'est pas possible de leur attribuer une mentalité commune ; M. Roguenant, esprit pacifique (1), semble désirer que l'ouvrier soit un

(1) Nous ne saurions d'ailleurs considérer M. Roguenant comme un adversaire de nos idées : et nous croyons que sa pensée précise est formulée dans le toast qu'il a prononcé au banquet de clôture du 26^e Congrès de la Société d'économie sociale :

M. ROGUENANT : Par un acte de haute bienveillance, la Société d'économie sociale m'a fait le très grand honneur de m'inviter à suivre les travaux du 26^e Congrès dans tout leur développement. Mieux qu'aucun raisonnement, cette faveur précieuse, spontanément offerte à un homme dont l'activité s'est surtout dépensée plus de vingt années durant à l'organisation syndicale, montre le plus haut libéralisme dont s'inspire votre puissante association. Messieurs, permettez-moi de vous en exprimer ici ma profonde gratitude.

Le spectacle inoubliable de ces belles journées a fait naître en moi une joie nouvelle et surtout un espoir, mieux encore, Messieurs, une certitude radieuse. — C'est que si la paix sociale doit enfin être

évolutionniste : c'est fort bien, il est fort bien également de considérer comme une grave erreur de prétendre écarter les travailleurs de toute organisation : les organisations professionnelles sont une chose excellente, — disons une chose nécessaire, — mais il ne faut pas oublier qu'il n'y a pas que des évolutionnistes, qu'il se trouve des groupements qui prêchent la violence, et que les craintes qu'ils font naître ne sont pas toujours dénuées de fondement. Cette réserve faite, nous souscrivons bien volontiers à cette affirmation de M. Roguenant que le syndicalisme bien compris et loyalement pratiqué n'est nullement inconciliable avec la paix sociale.

Il ne faut pas compter désormais sur cette ancienne force du patronat qui s'appelle l'isolement de l'ouvrier ;

donnée à notre patrie, c'est du sein de votre belle association que se lèveront les artisans de cette œuvre admirable.

Et cette vérité, dont m'ont pénétré vos travaux, de retour dans les milieux syndicaux, je la proclamerai avec l'élan joyeux qui me transporta, quand l'évidence m'en apparut. Aux ouvriers, à ces hommes trop souvent abusés par le mensonge et la basse flatterie des politiciens, je dirai ce que j'ai vu...

« ...Je leur redirai ce que j'ai bien retenu : c'est-à-dire les paroles si pleines de l'amour du faible, lors de ces discussions dont les jardins ouvriers, les pupilles de Tunisie, les œuvres sociales de nos grandes Compagnies ont été à la fois l'objet et l'occasion : car, de tous ces travaux si remarquables, ce qui se dégage tout d'abord, c'est un profond amour du peuple et la volonté ferme de l'arracher aux mirages néfastes qui diminuent et ruinent en lui les forces ancestrales qui ont fait la France, belle, généreuse et forte. » (*Réforme sociale* des 1-16 juillet 1907).

car on se bercerait d'une illusion dangereuse si l'on fondait le triomphe de la cause patronale sur l'efficacité du système qui a pris pour mot d'ordre : *Divide ut regnes*.

Il y a bien du vrai, dans cet entrefilet du « Jaune » (1).

« Les patrons charpentiers et menuisiers d'Interlaken ont fait savoir aux ouvriers qu'ils n'embaucheraient que ceux qui ne feraient pas partie d'une organisation professionnelle. On ne peut mieux faire pour favoriser les hypocrites socialistes et les patrons d'Interlaken peuvent être certains que dans un an ils n'auront plus un ouvrier sérieux dans leurs ateliers.

« ... On peut comprendre que des patrons sensés cherchent à se débarrasser des socialistes dont le but avoué est de ruiner l'industrie, mais il faut être véritablement aveugle pour ne pas vouloir traiter avec des syndicats ouvriers qui cherchent l'entente entre patrons et ouvriers... »

Il faut accepter franchement le principe des organisations ouvrières ; car l'ouvrier qui n'en fait pas partie est fatalement appelé à subir leur attraction. Les groupements sociaux subissent une loi analogue à la loi fondamentale de la mécanique céleste. « Les corps s'attirent en raison directe de leur masse ». Le groupement attire l'individu.

Tout ce que peuvent faire les patrons, c'est de favoriser

(1) Le *Jaune* du 10 août 1907.

les groupements dont le programme n'est pas la négation de l'existence du patronat.

C'est également l'opinion de ces groupements seuls qui puissent nous intéresser, les autres considérant mauvais le but même que nous voulons atteindre. Avec la participation nous cherchons à améliorer le système du patronat, les syndicats révolutionnaires convoitent sa ruine immédiate. Toute discussion devient inutile avec eux puisque notre étude n'a aucun sens si on supprime le patronat : que celui-ci doit être maintenu, serait ce qu'il faudrait d'abord démontrer pour pouvoir leur répondre. — Nous nous proposons de dire quelques mots à ce sujet, mais constatons pour le moment que c'est une toute autre question.

Parmi les syndicats simplement évolutionnistes c'est-à-dire qui acceptent au moins momentanément le patronat, ceux qui à l'heure actuelle se présentent comme les plus chauds adversaires des apologistes de la lutte des classes sont les syndicats jaunes.

La formule du système des jaunes est donnée en tête du journal « Le Jaune » du 24 août 1907 :

« Les révolutionnaires, et, en général, tous les socialistes exploitent l'anarchie économique qui découle du salariat moderne pour l'assouvissement de leurs desseins qui sont notamment :

« La suppression de la propriété individuelle...

« Nous revendiquons, nous, travailleurs, le droit à la propriété. Nous voulons modifier et transformer le sala-

riat non dans le sens du collectivisme, mais dans le sens de la propriété individuelle.

« Les revendications légitimes du prolétariat reposent sur la *participation aux bénéfices* dont le point de départ est l'*obtention légale*, par les travailleurs, d'une parcelle des revenus sociaux.

« Quand, dans une usine qui compte par exemple 5.000 ouvriers, 500 d'entre eux posséderont seulement chacun une action de 100 francs, il y aura quelque chose de changé. D'abord 500 propriétaires nouveaux, c'est-à-dire 500 hommes qui, dorénavant auront quelque chose à conserver, ensuite, certainement 500 antigrévistas : généralisez et développez l'expérience. C'est la fin de la démagogie socialiste ».

Il est nécessaire de peser tous les termes de cette formule dont quelques-uns risqueraient d'être mal compris.

« Les revendications légitimes du prolétariat, y est-il dit, reposent sur la *participation aux bénéfices* dont le point de départ est l'*obtention légale* par les travailleurs d'une parcelle des revenus sociaux ».

Cette phrase donnerait à penser que les Jaunes sont partisans de la *participation obligatoire*. S'il en était ainsi, ce serait la *participation aux bénéfices* qui serait le *point de départ* de l'*accession au capital* ; tandis que le programme bien connu des Jaunes fait de l'*accession au capital* le point de départ de la *participation aux bénéfices* ; — et nul ne

saurait contester que l'ouvrier propriétaire d'une part du capital social a droit *très légalement* à la part correspondante des bénéfices.

C'est là ce que les Jaunes appellent *la participation au capital par le capital*. Comment les ouvriers deviendront-ils copropriétaires de l'industrie à laquelle ils sont attachés ? En achetant, — s'ils le veulent bien, — des actions de la société qui exploite cette industrie. Il n'y a là d'obligation légale pour personne, en dehors de celle qui constitue le principe fondamental des sociétés, la répartition proportionnelle des bénéfices entre tous ceux qui ont fourni le capital.

Le syndicalisme, tel que les Jaunes le conçoivent, est donc loin de nier la bonne influence que peut avoir sur la situation de l'ouvrier le système que nous étudions ; en aucune façon il apparaît comme un adversaire de son développement. M. Souchon, à une réunion de travail du Congrès des sciences sociales faisait la même constatation, ainsi que l'on peut s'en assurer par la lecture du résumé donné par la « *Réforme sociale* » :

M. Souchon s'attache à montrer quels liens unissent l'idée de rendre les ouvriers actionnaires de l'usine émise par les syndicats jaunes et la participation aux bénéfices, telle qu'elle a été comprise jusqu'ici, les patrons devant réserver certaines sommes sur leurs bénéfices pour les transformer en actions au nom de ces ouvriers. La participation, dans ce système, cesse d'être un but pour devenir

un moyen dont l'action serait complétée par l'épargne des ouvriers eux-mêmes (1).

M. Van Marken (fabrique néerlandaise d'alcools et de levure à Delft) a reconnu qu'il y a un moyen d'unir plus intimement que par la participation aux bénéfices les intérêts du capital et du travail. Ce moyen n'est plus la participation pure et simple, mais la *participation aux bénéfices combinée avec la copropriété du capital de l'entreprise* (2) ».

Or, cette « combinaison de la participation aux bénéfices avec la copropriété du capital de l'entreprise », n'est pas autre chose que le système des syndicats jaunes ?

Mais les syndicats jaunes ne sont pas les seuls qui appartiennent à l'école évolutionniste, on y rencontre de nombreux syndicats *indépendants* qui n'ont aucune affiliation avec les *jaunes*. Il est juste de reconnaître qu'il s'en trouve qui s'entendent tout à fait bien avec ces derniers. Ainsi, il y a à Lille un syndicat indépendant dont M. Vanlaer est l'avocat-conseil : or, ce syndicat, au dire de son avocat, entretient avec les Jaunes de France des relations très amicales : « Le secrétaire de la fédération lilloise assiste à tous les congrès jaunes, et si nous ne prenons pas, dit M. Vanlaer, le qualificatif de *Jaunes*, il faut d'ailleurs reconnaître qu'on nous l'attribue volontiers aussi bien chez nos amis que chez nos adversaires (3) ».

(1) Réunion de travail du 5 juin 1907.

(2) V. Gastineau, *op. cit.* p. 141.

(3) *Réforme sociale* des 1 et 16 septembre 1907, p. 257.

Sur les syndicats dans le genre de celui auquel s'intéresse M. Vanlaer, nous n'insisterons pas ; ce que nous avons dit au sujet des *jaunes* pouvant tout aussi bien leur être appliqué.

Et d'abord, que faut-il entendre par syndicats *indépendants*? Tous ceux qui, ni *rouges*, ni *jaunes*, se bornent à leur rôle professionnel et cherchent l'amélioration du sort de l'ouvrier par une lente mais sûre et constante évolution. Ils ne sont pas aux ordres des patrons, mais ne font pas davantage cause commune avec ceux qui veulent renverser la société existante : se basant sur l'état actuel des choses, ils se contentent d'étudier les questions qui concernent le métier qu'exercent leurs membres et d'essayer, grâce à la force de l'association, d'orienter les destinées du travailleur vers des jours meilleurs.

De tels syndicats sont fort nombreux ; et pourtant comme ils ne font pas de propagande tapageuse et poursuivent leur but sans attirer, à tout propos, l'attention publique, quand on parle de syndicats, on ne songe presque jamais à eux, qui sont probablement la majorité !

Que pensent ces syndicats de la participation? Sont-ce les adversaires qui signalent M. Beauregard? — Pour répondre à ces questions, nous avons demandé leur opinion à des syndicalistes connus et passant pour représenter les idées qui animent les importants syndicats dont ils font partie.

Nous avons constaté avec plaisir qu'ici on ne parle que de ce que l'on connaît bien, que de ce qui concerne le

métier. Si dans la profession la participation est à peu près inconnue ou n'a pas fait l'objet d'une discussion dans quelque commission d'études, on se garde bien d'émettre un avis. C'est là une belle qualité.

M. Coupat, par exemple, *secrétaire de la Fédération des ouvriers mécaniciens de France*, nous a répondu : « Je n'aime parler que de choses vues et connues, les applications de la participation aux bénéfices ne comptent pas dans notre profession », et il se déclare, dans l'impossibilité de porter un jugement sur notre système.

Ceci dit, pour bien montrer toute la valeur qui peut être attachée aux réponses que des syndicalistes aussi consciencieux ont bien voulu nous faire, nous citerons, tout d'abord, quelques passages d'une lettre de M^{lle} Rochebillard, qui est à la tête des *syndicats de femmes de Lyon et de la région (plus de 5.000 membres)* ; elle est franchement partisane de la participation à laquelle elle s'intéresse vivement : « N'avez-vous jamais pensé, écrit-elle, à cet ouvrier ou à cet employé toujours réduit à la portion congrue de son travail, luttant durant une existence entière contre les difficultés de la vie pour arriver à la vieillesse pauvre, tandis que, d'autre part, un patron voit ses gains grandir et augmenter par des bénéfices réalisés grâce à la collaboration du travail de ses ouvriers ou employés, et cela, sans se soucier, trop souvent, de la situation de ceux qui, vieux maintenant, lui ont aidé à se faire une fortune ! Il faut avoir goûté de la

vie de travail pour se rendre compte qu'il est impossible de demander aux travailleurs le désintéressement en pareille circonstance. Toutes ces jalousies, toutes ces haines, que nous avons vues grandir depuis un quart de siècle et dont on a vainement cherché l'unique remède dans les grèves et dans l'amélioration du sort des ouvriers, pourraient être bien adoucies par la mise en pratique de la participation aux bénéfices.

« Son extension me paraît souhaitable et l'une des meilleures armes à opposer au collectivisme. Nous nous perdons en paroles, en théories, alors qu'il y a un très bon système qui éviterait, d'une part, bien des conflits et qui soulagerait, d'autre part, les patrons de bien des soucis, car des ouvriers intéressés deviendraient bien vite des collaborateurs éminents ! Il est désirable que les patrons n'exigent plus ce désintéressement absolu de l'ouvrier et de l'employé, lequel, à mon avis est une source de difficultés pour le contrat de travail. »

M. Verdin, *du syndicat du Commerce et de l'industrie*, écrit de son côté : « En somme, la participation aux bénéfices que nous trouvons très bonne quand nous sommes appelés à en faire, ne nous enthousiasme pas à un point de vue général, en raison même des causes qui la rendent difficilement et, par conséquent, rarement praticable ; nous ne pouvons y compter, le principal facteur étant un patron qui fait des bénéfices et qui veut les augmenter en y associant ses collaborateurs, or cela est assez rare, ainsi

que le démontre le petit nombre de maisons entrées dans cette voie. Nous le regrettons, d'ailleurs, tout ce qui peut améliorer notre situation étant très souhaitable et nous donnant plus d'attachement au travail ».

Dans un numéro de « l'Employé » (1) organe du syndicat dont fait partie M. Verdin, nous avons trouvé une très intéressante conférence faite en janvier 1908 par M. Armand, membre de ce même syndicat, à une commission d'études, et qui fut suivie d'une discussion générale. M. Verdin résumant admirablement dans le passage que nous avons cité, l'opinion de ses camarades, nous signalerons simplement quelques points intéressants :

a) La première difficulté qui entrave l'extension de la participation et empêche toute l'influence, qu'elle pourrait avoir, de se produire, consiste dans le manque d'éducation d'un très grand nombre d'ouvriers et dans les mauvaises dispositions d'un certain nombre de patrons.

Nous sommes complètement de cet avis.

b) Pour que la participation ait une certaine efficacité il faut qu'elle augmente sensiblement le salaire de chaque ouvrier.

c) La participation ne peut produire de bons résultats sans un concours préalable d'éléments nécessaires, et toutes les industries ne sont pas également appropriées à son application ; c'est pourquoi le conférencier se déclare

(1) *L'Employé*, du 5 février 1908, p. 21.

opposé à toute mesure qui rendrait ce système obligatoire. — Le chapitre suivant montrera que nous ne pensons pas autrement.

d) Enfin la question du contrôle et la crainte que l'accession au capital ne fasse courir de sérieux risques aux économies du travailleur et, en même temps, ne l'attache trop étroitement à l'entreprise, préoccupent grandement M. Armand et ses camarades (1).

Quant à M. Briat de la *Chambre consultative des associations ouvrières de production*, il admet fort bien la participation aux bénéfices, « mais, ajoute-t-il, le point très délicat, c'est que généralement les maisons, qui adoptent ce système, ne donnent pas aux ouvriers la garantie de la sincérité des bénéfices : Un conseil d'administration arrête le bilan et décide de donner aux travailleurs certaines sommes, sans permettre aux travailleurs de vérifier ces chiffres.

« Je considère qu'il devrait y avoir un membre élu par le personnel, qui examinerait la sincérité des comptes.

« C'est, à mon avis, le plus grand grief que les travailleurs font à la participation aux bénéfices. Néanmoins, j'estime que ce système, entouré de garanties, est un stimulant pour les ouvriers qui trouvent ainsi une augmentation de salaire.

(1) Ce sont là des points sur lesquels on trouvera et on a déjà trouvé dans le cours de notre ouvrage, certaines indications, propres à rendre moins vives de telles préoccupations.

« Mais je reste convaincu que ce n'est pas résoudre la question sociale et que seule la coopération, donnant à tous le droit de participer à l'administration et de nommer ceux qui sont chargés de la direction commerciale et technique, amènera la fusion des classes ».

Remarquons immédiatement que le contrôle tel que le réclame notre aimable correspondant est de règle dans la maison Tassart, Balas, Barbas et C^{ie}, et que nous regardons la participation comme pouvant contribuer fortement à faciliter la solution de la question sociale, comme une étape qui en rapproche, mais non comme cette solution même.

M. Keufer, de la *Fédération française des travailleurs du livre* (174 syndicats adhérents), s'exprime ainsi : « La participation peut être considérée comme un supplément de salaire ; mais elle ne doit, en aucun cas, être une cause de rétribution inférieure que complèterait la participation avec les aléas ordinaires, insécurité, instabilité des affaires. C'est dire que je suis l'adversaire de la participation lorsqu'elle pousse le patron à donner un salaire plus modeste avec la perspective d'une participation facultative de sa part.

« Lorsque le patron, par esprit d'équité, distribue entre son personnel une part de ses bénéfices, nul ouvrier ne refuserait cette participation dès l'instant qu'elle respecte l'indépendance de l'ouvrier, son salaire normal, et ne l'empêche pas de s'intéresser à la cause des autres camarades.

Dans ces conditions, je ne vois pas d'inconvénients à l'extension de la participation. Elle ne doit pas nuire à l'indépendance de l'ouvrier, elle doit seulement améliorer sa situation matérielle. Ainsi appliquée, elle pourra stimuler l'activité de l'ouvrier dans la production, elle pourra rendre les grèves moins fréquentes, surtout si le patron, au lieu de traiter le travailleur comme une chose négligeable, entend discuter avec lui, le consulter sur les diverses circonstances de la vie de l'atelier où les intérêts de tous sont en jeu. Ce serait alors une amélioration.

« Il est à peu près général que la participation paralyse dans une certaine mesure la liberté de l'ouvrier; il est plus lié à la maison du patron et les avantages dont il jouit le poussent souvent à négliger la défense des intérêts de ses camarades (1).

« Je dois ajouter que l'ouvrier aime mieux, presque

(1) On prétend souvent que la participation ralentira le mouvement ouvrier, il est plus exact de dire qu'elle le rendra plus réfléchi; et on ne saurait, croyons-nous, lui en faire grief, car, étant donné qu'on se trouve en présence d'intérêts contraires et également respectables, il importe que ce mouvement se fasse en lésant le moins gravement possible ceux qui sont appelés à en souffrir et par conséquent avec réflexion et une certaine lenteur. Et cela d'autant plus, que s'il lésait trop profondément, d'un seul coup, les intérêts patronaux, l'industrie et le commerce d'une nation ne tarderaient pas à éprouver une telle gêne qu'elle se verrait dans l'impossibilité de résister à la concurrence étrangère : or, il ne faut pas oublier que la prospérité de cette industrie et de ce commerce est la cause primordiale du bien-être général.

toujours, avoir un salaire convenable qui lui permet de vivre et de faire des économies en pleine liberté et dont il peut disposer à son aise, que de compter sur une participation capricieuse et éventuelle, fréquemment accordée comme une humiliante faveur ».

Ces passages suffisent à montrer que les idées de M. Keufer ne sont pas en contradiction avec les nôtres, puisque nous aussi, nous considérons comme essentiel que la participation n'ait aucune influence déprimante sur le salaire fixe de l'ouvrier, n'entrave pas sérieusement sa liberté et contribue à le faire regarder non comme « une chose négligeable » mais comme un collaborateur.

Quant au désir du travailleur d'avoir ses économies à sa libre disposition, l'imprévoyance regrettable de l'avenir que l'on rencontre, en général, chez lui, autorise, croyons-nous, à contrecarrer ses goûts sur ce point; et cela dans son seul intérêt.

M. Artaud, de *la Société d'économie populaire pour l'étude pratique des questions ouvrières et sociales*, est aussi d'avis que la participation est susceptible d'améliorer le sort des travailleurs : « On peut souhaiter, dit-il, l'application du système de la participation aux bénéfices partout où il est applicable, à la condition toutefois que la participation *aux pertes* qui, en stricte équité, paraît le corollaire obligatoire du système, ne soit pas imposée au travailleur et que le salaire minimum de ce dernier n'en puisse être amoindri. C'est vous dire qu'on ne peut, à mes yeux, dans

tous les cas, considérer la participation que comme un *accessoire* du salaire, un mode d'augmentation de ce salaire, et non le salaire lui-même ou lui tenant lieu.

« C'est pourquoi, dans la *pratique*, ce système ne pourra constituer une amélioration bien sensible du sort du travailleur ni modifier profondément sa situation. Son champ d'action sera forcément restreint. Son application ne s'exercera que dans des cas isolés, pour des entreprises spéciales et déterminées. Elle créera de ce fait une catégorie de travailleurs privilégiés, ceux qui travailleront dans des entreprises à bénéfices. Elle améliorera le sort des uns sans changer le sort des autres, ce qui est créer l'inégalité (1).

« La question a été soumise à plusieurs reprises à l'étude de nos Congrès corporatifs d'employés. A Lyon, l'année dernière, la Chambre syndicale des *Employés* de Bordeaux a fait un exposé très complet du problème et de ses conséquences pour l'employé. Le Congrès n'a pris aucune décision et a renvoyé la question au prochain Congrès pour étude plus complète et enquête auprès des groupes (2). Cette enquête a lieu en ce moment, j'en ignore les résultats.

(1) Ce reproche peut également s'appliquer au système des hauts salaires. Voir ce que nous disons à ce sujet page 132 (Note 1).

(2) Voici à titre documentaire le texte du vœu émis :

« Le Congrès estime que la question de la participation aux bénéfices est digne de retenir l'attention des employés, mais étant donné

« Voici, je crois, l'opinion qui domine : 1° la participation doit être considérée comme une modalité permettant dans certains cas une amélioration partielle de la rémunération du travail ; 2° l'employé ne peut participer aux pertes ; 3° le contrôle étant difficile la participation sera souvent illusoire, d'où la nécessité d'assurer ce contrôle ; 4° nécessité de fixer au préalable un minimum de salaires.

« En résumé on peut souhaiter voir se répandre ce système de rémunération, mais il n'apparaîtra jamais comme suffisant pour améliorer efficacement les conditions du travailleur. Ce qui n'a pas empêché d'ailleurs le Congrès de Paris de 1900 des voyageurs et représentants de commerce de voter à l'unanimité la participation aux bénéfices qui fut défendue même par le groupe socialiste des voyageurs de commerce. »

Pour M. Perrin du *syndicat central des Unions Fédérales*, la participation aux bénéfices est une chose délicate et impossible à généraliser de façon uniforme, mais il ne s'en déclare pas l'adversaire.

On trouve également, chez les démocrates chrétiens (membre du Sillon) des syndicats indépendants; ils veulent, avant tout, la disparition du patronat, grâce à la

son importance et les points très délicats qu'elle soulève ; considérant en outre, que préalablement à son établissement, elle nécessite la solution de diverses questions, telle que minimum de salaires, application de la loi sur la comptabilité, réglementation du travail... etc., décide de renvoyer cette question à l'étude du prochain Congrès. .

coopération ; c'est là le but qu'ils visent et la participation ne saurait avoir pour eux d'intérêt qu'autant qu'elle peut se concilier avec la coopération. Nous verrons dans le chapitre que nous consacrons à cette question, si les deux systèmes s'excluent l'un l'autre.

*
* *

Il nous semble qu'on ne peut pas dire davantage que le *syndicalisme* est l'adversaire de la participation, qu'on ne pourrait le dire du *patronat*. La vérité est que, chez l'un comme chez l'autre, la participation trouve et des amis et des ennemis.

Certes, les groupements révolutionnaires combattent notre système, mais la cause en est moins dans les objections qu'ils lui font que dans leur haine du patronat et leur désir de substituer à l'état actuel des choses un régime de leur choix. Quant aux syndicats évolutionnistes, il ressort de l'opinion même des personnalités les plus en vue parmi leurs membres, qu'ils ne contestent nullement l'heureuse influence de la participation toutes les fois qu'elle est applicable ; au contraire, elle est presque toujours considérée comme devant contribuer puissamment à l'amélioration de la classe ouvrière. Sans doute, ils ne voient pas en elle la solution du problème social, l'heureuse

combinaison qui constituera le terme du mouvement ouvrier, ils la regardent comme un moyen et non comme une fin, mais nous aurions tort de le regretter, puisque nous ne pensons pas autrement.

*
* *

Nous avons réservé pour la fin de ce chapitre une lettre de M. Guérard, du *syndicat national des Travailleurs des chemins de fer*, que, de peur de nous tromper, nous ne placerons pas plus parmi les *rouges* que parmi les *indépendants*.

« La participation aux bénéfices, assure M. Guérard, serait assurément, pour l'ouvrier, un stimulant énergique ; l'appât d'un gain supplémentaire l'inciterait à se surmener au détriment même de sa santé et à veiller aux intérêts du patron qui deviendraient en partie les siens.

« Non seulement la production augmenterait, mais le « coulage » qui se produit dans les ateliers par la perte, le gaspillage ou le mauvais emploi des matières premières, disparaîtrait. Point ne serait besoin de personnel de surveillance, car les ouvriers ne toléreraient pas d'un compagnon un acte quelconque susceptible de nuire aux intérêts de tous.

« Il est à peine besoin de dire que les grèves, devant diminuer les bénéfices, seraient évitées.

Conséquences : Production plus intense, diminution des

frais généraux, grèves évitées. Tels seraient, pour le patron, les avantages de la participation aux bénéfices.

« Les industriels appliquant chez eux le système de la participation aux bénéfices en fixent eux-mêmes le taux ; en outre, le contrôle des opérations, par les ouvriers, est illusoire quand il n'est pas nul.

« Et puis il est loisible au patron de diminuer progressivement la part de l'ouvrier en prenant soin de maintenir le gain total de celui-ci à un chiffre supérieur à celui des ouvriers de la même industrie. C'est ce qui se produit chaque jour dans l'application du système du *travail à la tâche*, accueilli jadis avec satisfaction par les ouvriers et aujourd'hui condamné par eux.

« A supposer un contrôle rigoureux de la comptabilité et le taux de la participation établi d'un commun accord entre patron et ouvriers, je n'hésite pas à conseiller aux travailleurs de repousser le cadeau que, par un calcul habile, les patrons leur offrent.

« L'intensité de la production a, en effet, pour conséquence immédiate le chômage d'un grand nombre d'ouvriers et, à bref délai, la baisse des salaires.

« Après une période de production désordonnée dans l'industrie de l'automobile, — alors que les ouvriers, alléchés par la possibilité d'un gain inusité, consentaient à faire des heures supplémentaires et à travailler sans repos — vient de surgir une crise terrible condamnant au chômage la presque totalité des ouvriers. Aujourd'hui, les patrons

de cette industrie offrent des bas salaires aux chômeurs qui, pour vivre, sont dans l'obligation d'accepter.

« Conclusion : A mon avis la participation aux bénéfices est excellente pour le patron ; l'application de ce système duperait les ouvriers. »

Un contrôle rigoureux et la fixation du taux de la participation d'un commun accord entre patrons et ouvriers étant deux choses parfaitement réalisables, surtout dans les sociétés anonymes, nous ne nous étendrons pas sur ces deux points. Quant à la possibilité de diminuer progressivement la part de l'ouvrier avec l'extension des bénéfices, nous ne connaissons aucune maison qui, pratiquant la participation, ait eu recours à un pareil procédé ; il serait, d'ailleurs, des plus regrettables et des clauses formelles qui prohiberaient une telle éventualité, devraient être insérées dans le contrat de travail.

Reste la crainte que l'intensité de la production provoquée par la participation ait pour conséquence le chômage et la baisse des salaires.

L'expérience prouve que la participation est loin de donner un tel élan à la production. Et s'il arrive qu'elle pousse l'ouvrier à travailler plus vite, pourquoi envisager la possibilité d'une surproduction plutôt que celle de la journée de 8 heures ou de 8 h. 1/2, inacceptable aujourd'hui parce qu'elle occasionnerait un trop grand affaiblissement de la production ? Du reste, cette rapidité de la main-d'œuvre n'augmenterait pas à un tel point, qu'un

changement très important se manifesterait dans la production d'une entreprise ; c'est encore davantage sur l'économie du prix de revient, que sur la seule question de rapidité dans le travail, que la participation est appelée à agir. Aussi, les craintes de M. Guérard nous paraissent-elles exagérées et nous sommes persuadés que la participation aux bénéfices pourrait, grâce à son influence sur l'intensité de la production, non pas provoquer le chômage, mais rendre possible, sans inconvénients, l'abaissement de la durée de la journée de travail. — L'avenir fixera ce point.

CHAPITRE IV

La participation et l'étatisme

M. Beauregard, dans son discours d'ouverture du 26^e Congrès d'économie sociale, a prononcé des paroles dont nous devons très spécialement étudier le sens et la portée :

« Le plus grand danger, a-t-il dit, que puissent courir les œuvres patronales... ce n'est ni dans le syndicalisme, ni dans la coopération que je l'aperçois... c'est dans la tendance au socialisme d'état...

« Vous n'ignorez pas qu'à l'heure actuelle cette admirable création patronale qui s'appelle la participation aux bénéfices... est menacée par une loi qui la rendrait partout obligatoire... »

Cette affirmation doit-elle être prise à la lettre ? En tous cas, elle ne prouverait pas que la participation ait une mauvaise influence, bien au contraire. Mais, comme une extension forcée pourrait, en amenant des résultats désavantageux, agir indirectement sur la production et la situation de l'ouvrier, voyons si c'est avec raison que M. Beauregard jette le cri d'alarme. Déjà, en 1889,

M. Levasseur disait au Congrès de la Participation : « il ne faut tenter l'application de la participation qu'à bon escient et n'en attendre *d'effet utile* que lorsque les conditions sont favorables. A agir précipitamment on compromet plus qu'on ne sert l'avenir de l'institution (1) ».

Existe-t-il un projet de loi ou une proposition de loi tendant à rendre la participation aux bénéfices obligatoire PARTOUT, c'est-à-dire aussi bien dans l'industrie privée que dans les industries de l'État ?

Nous connaissons trois propositions de loi déposées sur le bureau de la Chambre des Députés :

La première, le 24 novembre 1904 par MM. Doumer, Siegfried, Baudin, Klotz, Millerand, Astier, Dubief, Dénécheau, Guyesse, Bos, Messimy, Morlot, Clémentel, Merlou, Bagnol, Cazeneuve, Justin Augé ;

La seconde, le 22 juin 1906, par M. Guillemet ;

La troisième, le 5 novembre 1906, par MM. Émile Constant et Cazauvieilh.

La première présente un caractère assez général ; la seconde et la troisième visent seulement les entreprises et concessions de l'État ».

M. Guillemet, dans son exposé de motifs, pose nettement cette question : « La participation aux bénéfices peut-elle être imposée par l'État à l'industrie privée ? et il n'hésite pas à répondre : « Nous ne le pensons pas. »

(1) Compte rendu du Congrès international de la participation aux bénéfices de 1889 p. 102.

« L'État peut montrer l'exemple, l'État peut faire de la participation une des conditions de ses concessions, mais il doit respecter la liberté individuelle et tout contrat conclu entre particuliers. Il peut encourager la participation par tous les moyens en son pouvoir; il peut faire comprendre aux patrons leurs devoirs, aux ouvriers, la limite de leurs droits, aux uns et aux autres, le profit qu'ils pourraient trouver à solidariser leurs intérêts... Mais là se borne son rôle en ce qui concerne l'industrie privée ».

Et, sous l'article 1^{er} de son projet, M. Guillemet inscrit encore ce commentaire. « Nous n'admettons aucune coercion légale qui se heurterait à des difficultés insurmontables. Nous sommes habitués à la liberté et peu disposés à en finir avec elle. Nous ne comptons que sur la volonté persévérante des intéressés, la force d'un grand courant d'opinion et l'exemple de l'État (1) ».

Il n'est pas question de la participation obligatoire. Figurerait-elle, par hasard, dans la proposition plus ancienne de MM. Doumer, Siegfried, etc... ?

Le problème apparaît avec moins de clarté dans les articles 36 à 54 de la proposition qui sont consacrés à la réglementation de la participation aux bénéfices (les articles 1 à 35 concernent les Sociétés coopératives) :

« Art. 36. — La loi reconnaît le contrat de participation

(1) *Bulletin de la participation*, 4^e livraison 1906. p. 189-192.

dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, limité à la seule participation aux bénéfices.

« Art. 37. — ... La participation peut être établie à titre bienveillant par le chef de l'entreprise et ne donner lieu à aucun contrôle de la part des intéressés.

« Elle peut résulter d'un contrat *qui donne aux participants droit de contrôler les comptes.*

« Art. 46. — ... Si les conditions du contrôle n'ont pas été fixées par le contrat, un ou trois experts comptables seront désignés, chaque année, d'avance ou d'un commun accord, par le chef de la maison et par l'Assemblée générale des participants, pour constater si l'inventaire est régulièrement établi et si la part de bénéfices qui revient au personnel lui est régulièrement attribué.

« A défaut de désignation faite d'accord par les intéressés, les experts seront nommés d'office sur simple requête, soit par le président du tribunal civil, soit par le président du tribunal de commerce.

« Art. 48. — Dans toute entreprise où la participation a été établie, il y a, à moins de stipulations contraires, un conseil consultatif dont la composition, le mode de recrutement et les attributions seront déterminées par le contrat de participation.

« A défaut de clauses insérées dans le contrat, le Conseil sera composé du chef de l'entreprise ou de son délégué, président de droit, et des ouvriers ou employés les plus anciens au nombre de quatre... »

*
* *

Arrêtons-là cette première partie de nos citations ; l'obligation de la participation n'apparaît pas plus dans la proposition Doumer, Siegfried... que dans la proposition Guillemet ; l'article 37 supposant une « participation établie à titre bienveillant par le chef de l'entreprise », admet implicitement que la participation peut n'être pas établie du tout. »

La proposition Doumer-Siegfried... maintient la distinction que nous avons posée dans notre première partie entre la participation discrétionnaire et la participation contractuelle.

Si l'on s'en tient à cette dernière, la proposition que nous étudions la rend-elle importune aux patrons, au point de les décourager et de les empêcher de l'introduire dans leurs établissements ?

Nous l'admettrions dans le cas où toute participation contractuelle aurait pour conséquence légale inévitable le contrôle du bilan, et l'immixtion des ouvriers dans la gestion par suite de la création obligatoire d'un Conseil d'usine.

Mais si l'on remarque qu'aux termes de l'article 46 et de l'article 48, le contrôle et la création du Conseil consultatif peut être écarté par des stipulations contraires, on est conduit à cette conclusion que ni le contrôle, ni l'im-

mixture des ouvriers dans la gestion ne seraient imposés par le législateur.

Faut-il en conclure que M. Beauregard s'alarme prématurément? M. Beauregard qui est un parlementaire expérimenté, redoute peut-être des amendements dont le vote intégral ou partiel rendrait singulièrement épineuse la situation des patrons, à moins qu'il n'ait quelque inquiétude au sujet de la discussion générale des projets Doumer-Siegfried, Guillemet, Constant-Cazauvieilh, qui va faire surgir une question délicate qui intéresse l'industrie privée.

La proposition Guillemet est relative à la participation aux bénéfices « *dans les entreprises et les concessions de l'État.* »

La proposition Constant-Cazauvieilh concerne « la répartition des bénéfices réalisés par l'exploitation des concessions ou monopoles accordés par l'État et constitués en Sociétés. »

Les deux projets tendent à imposer la participation non pas seulement à l'État, mais à ses entrepreneurs et à ses concessionnaires, lesquels sont des particuliers.

Prenons l'entrepreneur qui soumissionne un travail public : obligé par la loi de faire participer ses ouvriers aux bénéfices de cette entreprise, il sera certainement contraint par la force des choses, par l'impossibilité de créer à ses ouvriers des situations différentes suivant les travaux auxquels il les emploiera, de généraliser le système.

Les Compagnies concessionnaires de mines sont des personnes privées : la participation aux bénéfices leur sera imposée. — Ce sont même ces compagnies qui ont été spécialement visées par la proposition Constant-Cazauvelli déposée à l'occasion de la catastrophe de Courrières, à laquelle l'exposé des motifs fait explicitement allusion (1).

Il en est de même des Compagnies de chemins de fer.

Les Compagnies minières et les Compagnies de chemins de fer, qui ont leur charte, — le cahier des charges, — ne seraient-elles pas menacées d'être rétroactivement atteintes par le vote d'une loi sur la matière qui synthétiserait les dispositions les plus marquantes des divers projets déposés ?

Le langage tenu par les auteurs de propositions dans leurs exposés de motifs n'est pas précisément rassurant pour les concessionnaires de l'État :

« L'État, dit M. Goulléme, peut-il imposer la participation aux grandes Compagnies de chemins de fer et à tous ses concessionnaires ?

« Pour les concessions non encore accordées, aucune difficulté.

« Mais pour les Sociétés déjà existantes, pour les con-

(1) M. Bourdon déclare ne pas voir d'inconvénient à ce que la participation aux bénéfices soit imposée à l'avenir dans les concessions de mines (Congrès de la Société d'économie sociale. Séance du 2 juin 1907).

cessions accordées avant la promulgation de la loi, ne serait-ce pas violer le principe de non-rétroactivité que de leur imposer des charges nouvelles ?

« Certes, les Compagnies invoqueraient immédiatement les conventions...

« Mais nous ferons remarquer, avec M. Faure (1), que dans les conventions, le législateur n'est intervenu que dans un but d'intérêt général et n'a promis la garantie de l'État que sous certaines conditions déterminées. *Or il ne s'agit pas de retirer cette garantie, ni même de l'amoindrir, mais d'en régler le fonctionnement...*

« La nation française s'assimile vite toute idée grande et généreuse, alors surtout qu'elle est essentiellement pratique. Si l'État obligeait à la participation, *non seulement les futurs concessionnaires, mais les anciens*, il ferait faire un grand pas à la question sociale et à l'apaisement dans les esprits.

« Cependant, nous n'avons pas introduit la rétroactivité dans notre proposition. *Nous nous bornons à soumettre la question à la Chambre et nous espérons qu'elle voudra bien la résoudre affirmativement.* »

Et MM. Constant et Cazauvieilh de dire :

« Nous regrettons que le gouvernement manifeste l'in-

(1) M. Maurice Faure, député, auteur avec M. Trouillot d'une proposition de loi tendant à modifier le système de nomination des membres du Conseil d'administration des Compagnies.

tention de ne viser dans son projet de loi que les concessions futures, considérant comme intangibles les situations acquises quels qu'en soient les abus et les injustices..

« Tout projet qui n'aurait pas d'effet rétroactif ne saurait remplir le but que nous nous proposons. »

Ne négligeons pas l'article 52 de la proposition Doumer-Siegfried qui est fort net : « Les concessionnaires dont les contrats ont été faits antérieurement à la promulgation de la présente loi, pourront être invités à établir pour leur personnel la participation aux bénéfices. »

L'article 53 est encore bien plus grave :

Art. 53. — Dans un délai de dix ans à dater de la promulgation de la présente loi, *tout* industriel ou commerçant, toute société industrielle ou commerciale, pour prendre part aux adjudications et marchés de travaux ou de fournitures de l'État, des départements et établissements publics, *devra justifier que son personnel participe aux bénéfices suivant un contrat régulier.*

Ici, il y a bien, une obligation. Les établissements industriels ou commerciaux se diviseront en deux catégories : ceux qui auront institué la participation contractuelle et qui bénéficieront du droit commun, — et les autres, qui ne pourront invoquer ni les hauts salaires attribués par eux à leurs ouvriers, ni la libéralité avec laquelle ils pratiquent la participation discrétionnaire...

Il n'en fallait assurément pas tant pour qu'un indivi-

dualiste avisé comme M. Beauregard sentit et signalât le danger.

De plus l'industrie individuelle ne s'accommodera point facilement des règles algébriques posées par MM. Doumer, Siegfried etc... en vue de la répartition des bénéfices entre le capital et le travail (1).

« Il faut, dit M. Beauregard, ne rien comprendre à cette œuvre de la participation aux bénéfices qui, essentiellement, répond à des situations exceptionnelles ».

« Situations exceptionnelles » est peut-être beaucoup dire. « Situations variables » nous semblerait plus exact, et mieux correspondre à la pensée de ceux qui, comme M. Beauregard, et comme nous, ne répugnent point, — tant s'en faut, — à la participation, — mais ne la croient pas susceptible d'une réglementation uniforme.

Il importe de ne pas oublier que l'une des grandes qualités de la participation est de se prêter à toute une variété de combinaisons, ce qui lui permet de s'adapter avec une extrême facilité aux situations particulières des établissements désireux d'en faire l'application ; or une loi dont les

(1) Voici comment raisonnent les auteurs de ce projet : « Si l'on représente par la lettre b le bénéfice net réalisé dans un exercice, par i l'intérêt servi au capital, et par t l'ensemble des traitements et salaires donnés au personnel dans le même exercice, le dividende d du capital et la part de bénéfices p à distribuer aux travailleurs seront donnés par les formules :

$$d = b \times \frac{i}{i + t} \quad \text{et} \quad p = b \times \frac{t}{i + t} \quad »$$

dispositions sont toujours rigides puisqu'elle édicte les règles générales, sans se préoccuper des cas particuliers, détruirait ce qui fait un des principaux mérites de la participation.

La question de savoir si la participation aux bénéfices peut être imposée par l'État a d'ailleurs été discutée, en 1900, au Congrès international de la participation aux bénéfices et le Congrès vota la résolution suivante : « Le Congrès international est d'avis que l'État doit rester étranger aux conventions expresses ou tacites qui réglementent la participation des ouvriers et employés aux bénéfices. » (1)

Il eut certainement suffi de transcrire quelques articles des projets de loi que nous venons d'examiner, pour prouver qu'incontestablement leur auteurs reconnaissaient l'excellente action que pouvait exercer la participation aux bénéfices. Proposer la participation légale ! C'est vouloir la consécration officielle de son heureuse influence ! Que servait d'insister sur un fait aussi évident ! Malheureusement, dans une matière aussi délicate que celle qui nous occupe, une extension inconsidérée peut produire des effets opposés à ceux que l'on est en droit d'espérer. Une mauvaise application de la participation, en imposant à une entreprise des charges qu'elle ne peut sup-

(1) *Congrès international de la participation aux bénéfices* tenu à Paris du 15 au 18 juillet 1900. Procès-verbaux sommaires par Albert Trombert, secrétaire du Congrès, p. 7.

porter, amènera invariablement une forte gêne dont les affaires et les bénéfices ne tarderont pas à se ressentir : de là naîtront de grosses déceptions et l'influence du système sur l'ouvrier sera ou nulle ou déprimante, selon qu'on aura plus ou moins fait miroiter à ses yeux les fructueux résultats qu'il était appelé à recueillir..., en théorie naturellement.

Voilà pourquoi les projets de loi que nous avons examinés méritaient d'attirer spécialement notre attention.

CHAPITRE V

La participation et la coopération

La coopération est un système heureux ! Ceux-là même qui se défient de son succès ne cachent pas les sympathies qu'elle leur inspire. Des individualistes avérés la saluent comme une espérance ; ceux qui proclament que c'est un rêve avouent que c'est un beau rêve !

Qu'est-ce donc au juste que la coopération ? C'est le système qui élimine le patronat en faisant des ouvriers eux-mêmes, les patrons. Il y a en France, a-t-on dit, quelqu'un qui a plus d'esprit que Voltaire, c'est... tout le monde. Il y a quelqu'un, non pas seulement en France, mais dans l'univers entier qui a plus de capitaux que les millionnaires, c'est... tout le monde.

Que les ouvriers, que les employés qui vivent aujourd'hui péniblement de leur labeur industriel et commercial mettent en commun leurs pécules, et le *profit*, cette part si critiquée de l'entrepreneur dans la répartition, le profit, ce prétendu *mystère d'iniquité* de Karl Marx deviendra le partage des travailleurs (1).

(1) On distingue deux sortes de sociétés coopératives : les sociétés

Cela est très beau. Seulement, — il y a un seulement, — pour que les ouvriers mettent en commun leurs pécules, il faut d'abord que les ouvriers en aient un, et pour que ce pécule soit constitué, il faudra sans doute de longues années d'assistance patronale s'exerçant sous des formes diverses et de plus en plus libérales. Colbert disait qu'il fallait soutenir l'industrie avec les « béquilles de la protection » ; nous allons voir que la coopération se trouvera bien souvent amener pour soutenir ses pas encore très chancelants à avoir recours aux « béquilles de la participation ».

Nous appliquerons à la coopération ce que disait M. Vanlaer des organisations professionnelles. C'est que, « si elle veut faire œuvre utile, elle est dans la nécessité de faire appel à des interventions financières du dehors ». Nous ajouterons, ce que ne dit point M. Vanlaer, qu'il ne faut pas espérer que ces interventions soient toujours complètement désintéressées. — La coopération, si elle fait appel aux « interventions financières du dehors », supprimera peut-être l'entrepreneur, mais elle ne supprimera

coopératives de production et les sociétés coopératives de consommation : ces dernières sont les plus répandues et deviennent fréquemment des associations de production en ce sens qu'elles fabriquent elles-mêmes les objets qu'elles livrent à la consommation. En pareil cas elles ont un nombreux personnel salarié auquel, la participation est parfaitement applicable. — Voir Gide. « *Les sociétés coopératives de consommation* p. 159. »

pas le capitaliste, et, comme le bailleur de fonds consentira bien rarement à fournir des capitaux sans en surveiller ou en faire surveiller l'emploi, la coopération ne fera disparaître ni le capitaliste, ni l'entrepreneur ; tout au moins, restera-t-elle pendant longtemps dans l'impossibilité de les éliminer ». Or, les associations qui seront ainsi formées, ressembleront, nous ne disons pas complètement, mais davantage aux sociétés qui admettent *la participation aux bénéfices* et *l'accession au capital* qu'à de véritables coopératives ; les ouvriers y tiendront, probablement, une place prépondérante, ils en seront même, non seulement des actionnaires, mais encore les gérants — et à ce titre se réserveront un tant pour cent sur les bénéfices, — mais ils n'en seront pas, ce qui est la caractéristique de la coopération, les seuls copropriétaires.

Il y a autre chose : la coopération suppose non pas seulement des ressources créées par l'épargne ouvrière, mais une éducation complète de la classe ouvrière.

Et cela est reconnu non seulement par des théoriciens, mais par les praticiens eux-mêmes. Dans une lettre écrite à un de nos amis par M. Gzulowski, secrétaire de la Fédération des Jaunes de France, nous relevons ces lignes empreintes d'autant de bon sens que de bonne foi : « Il faut donner à l'ouvrier, pour qu'il sache ce que le patron doit faire dans une usine, le sentiment de la responsabilité ».

Il faut, en d'autres termes, faire son éducation (1).

Actuellement, beaucoup de coopératistes ne se montrent pas défavorables à la participation aux bénéfices et M. Gide, que l'on peut considérer comme le chef de l'école coopérative, écrit : « nous croyons que les sociétés de consommation feront bien d'accorder à leurs ouvriers une part sur les bonis, — ne fût-ce que pour donner l'exemple aux patrons et aux Compagnies (2) ». Il ajoute, il est vrai,

(1) C'est à ce manque d'éducation économique qu'il faut, semble-t-il, attribuer le peu d'enthousiasme de beaucoup d'ouvriers d'usine pour la coopération, car ils se sentent peu aptes à diriger une entreprise un peu compliquée. Cependant, alors qu'au 1^{er} janvier 1906, il y avait en France 336 associations ouvrières de production, il en existait 362 au 1^{er} janvier 1907. Et dans cette statistique ne figurent pas les Sociétés de production agricole (laiteries, beurreries, distilleries, associations vinicoles, etc...), constituées en vue de transformer et de vendre les produits récoltés individuellement par leurs membres : cette transformation et cette vente sont en effet généralement effectuées non par les sociétaires eux-mêmes, mais par un personnel spécial salarié par eux. (*Bulletin de l'office du travail*).

Remarquons d'ailleurs que s'il y a là un mouvement appréciable, ce mouvement est encore très lent et ne suffit pas à justifier les dithyrambes excessifs de beaucoup de partisans de la coopération.

(2) Gide : *Les sociétés coopératives de consommation*, p. 186. — Il est évident que cette opinion de l'éminent professeur s'applique aussi aux coopératives de production qui emploient des ouvriers auxiliaires, et elles en emploient beaucoup plus qu'on ne se l'imagine généralement. Sans doute, logiquement on ne doit rencontrer dans ces associations que des ouvriers coopératistes ; c'est même à cette condition que la coopération supprime le patronat ; mais ce résultat est loin d'être acquis. D'après le bulletin publié par l'*office du travail* deux cents coopératives françaises de production emploient des ouvriers auxiliaires. — Leurs sociétaires actifs ou non sont au nombre de 9726 et

que dans la coopération de consommation la participation n'a qu'une valeur d'expédient, car si elle évolue dans le sens collectiviste, toute répartition individuelle des bonis se trouvera supprimée, si, au contraire, elle évolue dans le sens individualiste, celle-ci renoncera à produire directement et abandonnera ce soin à des associations de production autonomes, qui se partageront les profits comme elles voudront (1).

Mais nous ne prétendons nullement que la participation aux bénéfices soit le but final vers lequel doivent tendre les ouvriers, nous pensons simplement qu'avant d'arriver à ce but, qui est la coopération pour M. Gide (2), il faudra passer par les étapes de la participation et de

leurs ouvriers au nombre de 5424. Or, pour que ces ouvriers deviennent des coopérateurs, c'est-à-dire des actionnaires, (ce qui doit être visé par toute coopérative de production qui veut être dans toute l'acception du mot une coopérative) le meilleur moyen n'est-il pas la participation qui, nous l'avons vu, mène si facilement à l'accession au capital ?

Nous faisons particulièrement remarquer que les coopératives de consommation dont il est question dans ce chapitre, sont des coopératives qui produisent elles-mêmes ce qu'elles livrent aux membres de l'association : ce qui en fait de véritables associations de production employant un nombreux personnel.

(1) Gide. — *Les Sociétés coopératives de consommation*, p. 186.

Si l'on envisage les coopératives de production, on en arrive également à conclure que la participation n'a pour elles qu'une valeur d'expédient puisque dans la coopération de production parfaite il n'y a que des ouvriers actionnaires qui se partagent les bénéfices en tant qu'actionnaires comme le font actuellement plusieurs patrons associés.

(2) Gide. — *Les Sociétés coopératives de consommation*, p. 6.

l'accession au capital ; c'est, selon nous le meilleur moyen d'apprendre aux travailleurs ce que c'est que d'être responsable, et, par suite, de l'initier aux devoirs de tout patron qui veut mener à bien une entreprise. Ensuite seulement, les ouvriers pourront diriger des coopératives avec une réelle chance de succès et améliorer ainsi de plus en plus leur situation. M. Gide, s'il ne semble pas croire l'adoption de la participation et l'accession au capital indispensables pour assurer l'avenir de la coopération, la conseille néanmoins, ce qui suffit à prouver que lui et ses amis ne sont pas, dès à présent, d'irréductibles adversaires de la participation.

Il est vrai que si la coopération écossaise, comme d'ailleurs beaucoup d'associations belges et françaises de consommation et de production qui emploient des ouvriers, admettent la participation aux bénéfices, il en est d'autres comme la Wolhesale anglaise et la majorité des sociétés de consommation anglaises qui se sont refusées absolument à l'appliquer (1), ce qui a fait dire à M. Beauregard au Congrès de 1907 : « On a vu les plus belles coopératives anglaises tourner peu à peu au capitalisme, et non pas seulement au capitalisme, mais au capitalisme égoïste. C'est à ce point que leurs ouvriers, car elles ont pris des ouvriers (non pas de nouveaux coopérateurs) se sont même

(1) Sur les causes de ce refus voir Gide. *Les Sociétés coopératives de consommation*, p. 183 et suivantes. — La Wholesale anglaise compte 10.000 ouvriers ou employés.

vu refuser le bénéfice de la participation aux bénéfices. Ainsi, ces coopératives que l'on nous annonce comme devant renouveler le monde et y faire régner une admirable période de bonheur dans l'égalité des hommes vis-à-vis des difficultés de la production ; ces coopératives n'ont même pas su réaliser le modèle du bon patron » (1).

Le fait sur lequel M. Beauregard attire en 1907 l'attention de son auditoire, était déjà signalé en 1900 par M. Souchon, dans son cours d'économie politique aux étudiants de première année de licence : les coopérations de production se transforment en sociétés patronales : elles se ferment ; et M. Souchon citait à titre d'exemple la *Société des lunettiers de Paris*, à laquelle nous avons consacré un passage important de notre première partie.

Cette société ne mérite pas la critique un peu amère que M. Beauregard dirige contre les coopératives anglaises, qui, selon lui, n'ont même pas su réaliser « le modèle du bon patron ». — La Société des lunettiers constitue un excellent patron et tout ouvrier qui lui fournit ses services peut espérer, à titre de récompense, de son économie et de sa constance, le titre d'adhérent, puis de novice, et enfin de sociétaire. Cela n'empêche pas que la société a des

(1) Il nous semble que M. Beauregard va peut-être un peu loin, car les coopératives anglaises ne se montrent pas malveillantes à l'égard de leurs salariés ; la Wholesale anglaise par exemple, tout en repoussant la participation, donne à ses ouvriers un salaire plus élevé et leur demande un nombre d'heures de travail moindre que la plupart des patrons.

patrons et des ouvriers participants. — Ses collaborateurs ont le « bâton de maréchal dans leur giberne », mais, comme dans toutes les gibernes, le bâton est tout au fond, sous les cartouches, et, avant de l'atteindre, il faut avoir tiré bien des coups de feu.

Si la coopération est le but à atteindre, la participation nous paraît le meilleur moyen d'en faciliter peu à peu l'accès et son influence, là peut-être plus que partout ailleurs, peut contribuer à orienter l'ouvrier vers un avenir meilleur. Nous sommes heureux de constater qu'un grand nombre de coopérateurs et des plus distingués envisagent avec sympathie l'adoption, au moins momentanée, de notre système.

QUATRIÈME PARTIE

L'avenir de la participation aux bénéfices

Il nous semble que, tout compte fait, la participation reste debout en face de ses adversaires ; son influence paraît plutôt heureuse.

Sans doute, elle est peu sensible, dès à présent, sur la production et sur les grèves ; notre enquête l'a établi. La cause en est que l'éducation économique de l'ouvrier n'est pas encore assez développée, mais, à mesure qu'elle progressera, à mesure que l'idée de responsabilité pénétrera en lui, la participation étendra de plus en plus son champ d'action. Nous sommes convaincus que les risques que pourra courir l'ouvrier sera un excellent agent de développement de cette idée de responsabilité, sans qu'il puisse accuser la participation de rendre sa position pire que celle de ses camarades du dehors non participants, puisque son salaire fixe sera le même. L'avenir nous dira si nous avons raison.

En tous cas, le présent nous montre que des résultats

appréciables ont été constatés, en ce qui concerne la situation de l'ouvrier. Ici la participation agit favorablement et suffisamment pour qu'on puisse penser que son influence contribuera, pour peu qu'on s'applique à la répandre, à éviter ou tout au moins à reculer les pires catastrophes dont nous menacent certains groupements. Ceux-ci, grâce à son action pacificatrice, recruteront de moins en moins d'adhérents et par suite, deviendront de moins en moins dangereux.

Sans doute, la participation ne résisterait pas à l'assaut du collectivisme incarné dans les syndicats révolutionnaires, si cet assaut venait jamais à être couronné par le succès. Mais la société ne résisterait pas davantage. « Ce n'est plus de jeu », dit spirituellement M. Beauregard. Rien ne serait créé, tout serait détruit.

Elle n'a pas, — tant s'en faut, — dans le syndicalisme évolutionniste, dans le syndicalisme indépendant un adversaire irréconciliable.

L'opposition patronale n'aura qu'un temps parce que les patrons se rendront fatalement compte, à un moment donné, de l'impossibilité de maintenir l'état de choses existant, et qu'ils se rallieront aux solutions transactionnelles qui porteront l'atteinte la moins grave à leurs intérêts. Aussi, croyons-nous, que le recul que l'on remarque actuellement dans l'application de la participation n'est que passager (1).

(1) En 1893, il y avait en France 162 maisons pratiquant la parti-

Nous avons d'ailleurs déjà montré que certaines de leurs objections ne sont pas toujours fondées. Nous allons voir que les autres ne le sont pas beaucoup plus.

La question se débattrait donc à un moment donné entre la participation aux bénéfices qui conserve le patronat et la coopération de production qui l'élimine.

C'est entre ces deux solutions qu'il faudra choisir.

Le patronat est-il nécessaire ou simplement utile? S'il est utile, la question devra être résolue en sa faveur, s'il n'est qu'un rouage superflu, il devra être éliminé. (1)

Le patronat est-il un rouage superflu? Nous n'en croyons rien, au moins à l'heure actuelle; pour présenter sa défense

cipation aux bénéfices. En 1902, il n'y en avait plus que 88, et notre enquête nous a appris que, depuis, 8 maisons françaises avaient abandonné ce système.

(1) C'est encore là une question complexe comme presque toutes celles qui font l'objet de cette étude. Dans les industries simples, l'élimination du patronat n'a rien d'impraticable. Les industries plus compliquées, les usines se prêtent beaucoup moins au système coopératif pur.

Dans les 362 associations de production signalées comme existant au 1^{er} janvier 1907 par le « *Bulletin de l'Office du travail* », celles qui dominent concernent l'industrie du bâtiment et l'industrie du livre.

C'est ainsi que l'on compte 22 associations ouvrières de peintres, 13 de menuisiers, 11 de maçons, 10 de charpentiers, 7 de couvreurs, 41 d'imprimeurs.

On peut signaler encore : 18 sociétés de cochers, 15 de cordonniers, 9 de carriers, 9 de serruriers, 8 de diamantaires, 6 de boulangers, 2 de fabricants de pipes, 2 de cartonniers, 2 de lithographes, 2 de verriers.

nous laisserons encore une fois la parole à son éloquent avocat, M. Beauregard.

« Il faut bien comprendre, dit M. Beauregard, que le capital et la main-d'œuvre sont deux éléments passifs. Ils agissent suivant des ordres qui leur sont donnés par cet élément que l'on oublie si volontiers et dont je disais tout à l'heure qu'il est l'âme même de la production : la direction. C'est en réalité dans la direction que se trouvent l'initiative, l'invention et la mise en ordre de tout ce qui sert à produire.... Sans direction, il n'y a pas de production possible : accumulez des quantités de capital et de main-d'œuvre et mettez-les en présence : s'il n'y a pas quelqu'un pour diriger leurs efforts et pour en prendre les risques, vous savez que le résultat sera nul. »

« Eh bien, on ne dirige pas quand on ne sait pas diriger ; on ne s'improvise pas directeur d'entreprise, et, d'autre part, on ne peut pas dans quelque situation que l'on soit, en courir les énormes risques, et voilà pourquoi je dis que dans cette théorie si curieuse, si intéressante et hélas ! si séduisante de la coopération de production, devenant d'ici un court délai, l'organisation sociale elle-même, je dis qu'il y a une erreur fondamentale qu'il y a une impossibilité constitutionnelle ».

Mais ce patronat doit-il rester figé dans le moule actuel. Non, répond M. Cheysson dans un beau discours publié par la « *Reforme sociale* ».

« De nos jours, — et sauf dans certaines localités où ne

s'est pas encore fait sentir le souffle de l'esprit moderne, — le patronat autoritaire et *patriarcal* de jadis a fait son temps et doit se transformer en un patronat *libéral*, qui respecte les dispositions ombrageuses des ouvriers, les fait participer aux frais et à l'administration des institutions destinées à leur protection ou à leur bien-être, et s'efforce de mettre leur action au premier plan. Dans cette conception nouvelle, le patron réduit son rôle sur le terrain social à une intervention discrète et réservée et laisse à ses ouvriers d'abord l'illusion, puis progressivement la réalité d'une liberté de plus en plus complète, à mesure que se fait leur éducation et qu'ils acquièrent les habitudes saines et viriles de l'initiative privée.

« Cette transformation va même jusqu'à substituer la coopération à l'action patronale directe. C'est ainsi qu'on voit des patrons de plus en plus nombreux remplacer par des Sociétés coopératives les économats dont les jours semblent comptés...

« En continuant à s'avancer dans cette voie, il n'est pas défendu d'entrevoir le jour où l'éducation des ouvriers sera assez avancée pour qu'ils puissent, comme dans les pays anglo-saxons, se passer de toute intervention patronale ».

Toujours, au bout de toutes les apologies du patronat, l'espérance ou le rêve de l'association coopérative de production ! N'avions-nous pas raison de dire que c'est une doctrine heureuse ? Ses adversaires les plus déterminés lui

disent : « Pas encore ! » Il n'en est pas un parmi eux qui ne se révolte contre la pensée de lui dire : « Jamais ! »

Seulement, la coopération ne se substituera pas soudainement à ce vieux système qui consiste à cantonner l'ouvrier dans son salaire, laissant au patron le bénéfice entier du profit. Le trait d'union entre les deux âges du travail est précisément, — nous l'avons déjà dit, — l'âge de la participation de l'ouvrier aux bénéfices, et cet âge-là, nous y sommes. Nous commençons seulement à le vivre, mais les individualistes comme M. Beauregard, M. Cheysson, M. Souchon, tout comme P. Biétry nous exhortent à nous engager sans réticence, sans faiblesse dans la voie nouvelle qui s'ouvre devant nous ; M. Gide lui-même ne la déconseille pas.

Oui, il faut s'engager franchement dans la voie de la participation, mais il faut s'y engager sans illusions.

Un danger contre lequel il importe de se prémunir, c'est l'exagération des avantages qui sont attribués à la participation aux bénéfices et même à la coopération. Il ne faut pas demander à ces institutions plus qu'elles ne peuvent donner et se décourager parce que les résultats n'ont pas été à la hauteur des illusions que l'on s'était faites.

M. Vilfredo Pareto a établi un calcul assez connu et dont il faut tenir compte pour ne pas se laisser entraîner à de véritables rêveries économiques qui aboutissent au réveil à de cruelles déceptions (1).

(1) M. Vilfredo Pareto dans son cours d'économie publique a fait le

Les ouvriers se figurent beaucoup trop facilement qu'ils seraient « riches », si l'on supprimait le patronat. Or, rien n'est moins exact ; la confusion du profit et des salaires en une seule masse qui serait répartie entre les ouvriers ne procurerait pas à ces derniers la fortune, mais ne leur donnerait pas même l'aisance.

Si la participation donne aux ouvriers « des rentes », elles ne leur en donnera que de très petites ; — et d'ailleurs, le bouleversement que rêvent les socialistes révolutionnaires ne leur réussirait pas mieux. — Au lendemain d'une crise sociale quelques prolétaires s'enrichissent des dépouilles de la classe abattue, — de même que quelques-uns des adversaires les plus implacables de l'aristocratie deviennent ducs, comtes et marquis, — mais la masse ne profite point du changement. Elle a même plus à gagner à l'évolution qu'à la révolution.

L'évolution ne peut pas donner beaucoup à chacun,

compte que si en Prusse tout l'excédent des revenus au-dessus de 4.800 marks était réparti en tous les habitants du royaume au détriment de ceux qui en jouissent actuellement, chacun ne verrait son revenu accru que de 100 marks.

Voici quelques exemples de la proportion entre les parts annuelles de bénéfices attribués au personnel et le montant des salaires :

Imprimerie Chaix : 4,50 0/0. — Maison Deberny : 5,41 0/0. — Imprimerie Buttner-Thierry : 11,97 0/0. — Maison Monduit : 6,2 0/0. — Lefranc : 8 0/0. — Baille-Lemaire : 10 0/0. — Tassart, Balas, Barbas : 10,65 0/0. — Maison Leclaire : 14 0/0. — Familistère de Guise : 8,42 ; 12,63 ; 16,89 0/0. — C^{ie} De Suez : 23 0/0 aux ouvriers, 25 0/0 aux employés.

parce que la justice exige qu'elle donne au plus grand nombre.

Tout ce que l'on peut demander à la participation aux bénéfices, c'est qu'après avoir assuré une vie décente quoique très modeste au ménage ouvrier, elle lui fournisse pour ses vieux jours juste ce qui est nécessaire pour ne pas souffrir du besoin : c'est-à-dire une retraite de 1 fr. 50 à 2 francs par jour, pour chacun de ses membres.

Il n'est pas bien difficile de justifier la proposition que nous venons de formuler : on comprend que, si du nombre des copartageants on élimine tous ceux qui ont moins de cinquante-cinq ans, la part de chacun sera sensiblement augmentée, puisqu'elle se composera de l'accumulation des parts annuelles qui auront été économisées pour son compte au cours de la période de 30 ou 35 ans pendant laquelle il subvenait à ses besoins par son activité.

*
* *

Un autre point faible de la participation, c'est son inégalité inévitable. En supposant chez tous les patrons une bonne volonté égale, on ne peut espérer que tous seront également récompensés par le succès. Les ouvriers de certaines industries seront favorisés, tandis que d'autres subiront le contre-coup de la malchance ou de la mauvaise administration du patron. Les uns s'apprêteront une retraite, tandis que les autres peineront sans espoir d'améliorer leur situation.

C'est un point que fait ressortir, avec une grande vigueur, notre correspondant M. Sachs, dont nous avons inséré la lettre au début de notre troisième partie. De plus, il attribuait une action démoralisante sur l'ouvrier à ce fait que, certaines années où le personnel se sera particulièrement dévoué aux intérêts de l'entreprise, pourront, par suite de circonstances malheureuses, ne donner aucun bénéfice.

Il y avait là une tentation pour l'État, un argument pour les collectivistes ; les collectivistes n'ont pas manqué de s'emparer de l'argument ... en attendant que l'État s'empare des industries.

Le seul moyen d'éviter les inégalités de la participation et de supprimer les années aux résultats particulièrement décourageants pour une usine déterminée, n'est-ce pas que l'État mette la main sur tous les profits et les répartisse entre tous, mettant ainsi à l'abri de la malchance du patron les ouvriers employés dans une industrie qui n'a pas réussi ? La participation deviendrait ainsi le bénéfice commun de toute la classe ouvrière, chacun travaillant pour le profit des autres aussi bien que pour son profit personnel !

Sans recourir à l'État qui trancherait le débat à la manière du juge de « l'huitre et les plaideurs », on peut atténuer cet inconvénient, — qui est indéniable, — par une pratique de plus en plus étendue de la mutualité.

En dépit de ces défauts que l'on peut atténuer, —

de ces lacunes qu'il n'est pas impossible de combler, la participation aux bénéfices nous apparaît à l'heure actuelle comme le meilleur moyen de relever la situation matérielle et morale de l'ouvrier et d'apaiser cette hostilité aiguë de la masse ouvrière contre la classe patronale qui constitue un grave péril social (1).

Mais sous quelle forme la participation aux bénéfices devra-t-elle être organisée? Sous quel aspect son influence pacificatrice se fera-t-elle le mieux sentir? Sur ce point, nous craignons bien d'être en opposition avec presque tout le monde, précisément parce que nous ne sommes en désaccord avec personne. Ce n'est point là un simple paradoxe. Les partisans de telle ou telle forme de participation sont en général très exclusifs. Ils n'admettent pas une autre organisation que celle qui a leurs préférences.

Comme nous pensons que la participation doit revêtir des formes multiples, variables avec les circonstances, — nous courons le risque d'être excommunié par toutes les écoles intransigeantes.

La participation aux bénéfices peut, ainsi que nous

(1) Nous ne saurions, d'ailleurs, trop répéter que même dans le cas où un ouvrier aura été participant dans une usine qui aura périclité et, par suite, aura peiné sans améliorer sa situation, il n'aura aucune raison de regarder son sort comme particulièrement malheureux, car sa situation n'aura jamais été pire que celle de ses camarades qui ne participent pas aux bénéfices de leurs patrons, c'est-à-dire de l'immense majorité.

l'avons exposé dans notre première partie, se présenter sous trois formes principales :

1° Les institutions patronales ;

2° La participation contractuelle, — qui serait d'après M. Vanlaer, « la participation parfaite », — et nous appelons participation contractuelle celle qui implique ces trois conditions : *a*) Rémunération supplémentaire au salaire ; *b*) rémunération constituée par une part des bénéfices ; *c*) rémunération stipulée par le contrat de travail.

3° La participation au capital ; — variété de la participation contractuelle, — système préconisé par les Jaunes, et florissant dans diverses industries, comme les papeteries d'Angoulême, les mines de Montigné, la société des lunettiers de Paris, etc...

De ces systèmes, lequel est le meilleur ? Une réponse abstraite ne saurait nous satisfaire. Le meilleur système est celui qui est praticable. Or, toutes les industries ne peuvent recourir au système de la participation contractuelle ou de l'accession au capital. — Dans les industries qui ne peuvent, comme nous le démontrerons tout à l'heure, s'accommoder à ces deux régimes, le système des institutions patronales est le meilleur... parce qu'il est le seul possible.

Les établissements industriels se divisent en deux grandes catégories : ceux qui appartiennent à des sociétés soit de capitaux, soit de personnes et de capitaux, et ceux qui sont exploités soit par une personne, soit

par une société de personnes (société en nom collectif).

Nous tenons pour certain qu'on ne peut appliquer à ces deux catégories d'établissements un régime commun.

En ce qui concerne les sociétés de capitaux ou les sociétés de personnes et de capitaux (sociétés anonymes ou en commandite par actions), — c'est-à-dire les sociétés pour lesquelles la divulgation de leur bilan est une nécessité légale, cela va tout seul, — qu'on nous pardonne le mot.

Dans les sociétés de personnes, ou dans les établissements dirigés par un patron unique, la participation fait surgir des difficultés de l'ordre le plus grave, des objections auxquelles il n'a jamais été répondu catégoriquement et de manière satisfaisante (1).

Peut-on recommander aux patrons individuels les systèmes de participation contractuelle, ou ne faut-il pas s'estimer heureux de les voir pratiquer le système de la participation discrétionnaire ?

M. Waxweiler constate que :

« Comme la caractéristique du système de la participation discrétionnaire est l'absence de quantum de répartition, les patrons individuels y recourent plutôt que les sociétés commerciales ; celles-ci doivent en effet publier leurs

(1) Ces objections ont été exposées dans le chapitre que nous avons consacré à l'opposition patronale : la nécessité de publier leur bilan, de se soumettre au contrôle de leur personnel paraît inacceptable aux patrons individuels (Voir p. 141 et suivantes).

bilans, ce qui permet, en tout cas, aux participants de connaître quel tantième représente la somme distribuée ».

C'est un fait, mais n'est-ce pas aussi une nécessité pour les patrons individuels de conserver pour eux-mêmes le secret de leurs opérations commerciales? — et si le patron ne livre pas son bilan au contrôle des ouvriers participants, au cas où il se serait engagé à leur distribuer un tant pour cent de ses bénéfices, quelle garantie auront les participants des engagements pris vis-à-vis d'eux?

Il y a là deux questions qu'il ne faut pas confondre. Nous insistons sur ce point, parce que nous avons remarqué que la réponse à l'une est donnée souvent pour la solution de l'autre.

Le secret du bilan constitue un danger pour l'ouvrier, — La divulgation du bilan, un danger pour le patron; — le remède à l'un de ces deux périls ne fait pas disparaître l'autre.

Il n'est pas impossible de désarmer les défiances des ouvriers et de sauvegarder leurs intérêts tout en ne les mettant pas dans la confiance des résultats de l'exploitation :

M. Goffinon (1) un des patrons qui ont le plus à cœur l'amélioration de la situation des ouvriers, a imaginé un système qui consiste à faire examiner les comptes par un arbitre expert accrédité près les tribunaux, nommé par

(1) Couverture et plomberie, 21, rue du Château-Landon, à Paris.
— Aujourd'hui la maison Barbas, Tassart et Balas.

l'Assemblée générale des ouvriers et chargé du contrôle des comptes du patron avec les commanditaires.

Cette nomination d'arbitre est tantôt obligatoire comme dans l'ancienne maison Goffinon (art. 20 des statuts) tantôt facultative comme dans la maison Delalonde (1), dont le règlement est ainsi conçu :

Art. 7. — Pour garantir les droits des ouvriers et employés intéressés et bien que la comptabilité soit tenue et établie de manière à fixer régulièrement les parts, il pourra être procédé sur la demande des participants et par eux, au scrutin secret et à la majorité, à la nomination d'un arbitre expert, accrédité près le tribunal de commerce., qui sera chargé du contrôle des comptes avec le comptable et les patrons. Le rapport dressé par l'arbitre aura pour objet de constater si les écritures ont été régulièrement tenues et si la participation de 10 0 0 dans les bénéfices nets de l'inventaire a bien été appliquée au personnel participant suivant le présent règlement.

La maison Lecœur (2) a adopté le même système. Mais envisageons maintenant l'autre côté du problème. Est-il facile, est-il possible même de protéger le patron contre le danger de la divulgation du bilan ? Nombreuses sont les réponses négatives de nos correspondants.

(1) Moz et Delalonde, entrepreneurs de maçonnerie, 65, rue Erlanger à Paris.

(2) Lecœur et C^{ie}, entrepreneurs de menuiserie, 141, rue Broca, à Paris.

M. Frédéric Steinfels :

« Dans un pays à impôts directs, le système de participation des ouvriers dans des entreprises particulières est presque impossible, vu qu'il ne peut être égal au patron que toute sa manière de direction soit connue de chacun, ceci dans les bons comme dans les mauvais jours, surtout dans ces derniers, car le crédit du patron peut être sérieusement menacé ».

Retenons également, car elle vise les deux aspects du problème, cette phrase de la lettre de M. Ch. Sachs, qui aura peut-être déjà frappé nos lecteurs : « Qui dit participation, dit forcément contrôle. ... Qui dit contrôle, pour tout commerçant, dit obligation de laisser scruter sa situation et la marche de ses affaires. Supposez *une seule* mauvaise année ! Voilà le crédit de la maison atteint.

D'ailleurs, disent quelques pessimistes que le bilan soit ou non tenu secret, la participation aux bénéfices n'en constitue pas moins un danger pour les patrons individuels danger qui justifie leur préférence pour le système des hauts salaires.

La raison en est qu'ils ne voient aucun moyen de protéger le patron contre le mauvais effet d'une répartition de bénéfices inférieure à celle des années précédentes. Quel sera, en pareil cas, l'attitude des ouvriers ?

De deux choses l'une : ou les ouvriers ont confiance dans le patron, — et la chose n'est pas aussi commune qu'on pourrait le souhaiter ; — où ils le suspectent.

S'ils le suspectent, il est un moyen d'enrayer les accusations qu'ils seraient tentés de porter contre lui tout en évitant des indiscretions compromettantes du personnel dans les livres. C'est le recours à l'arbitre, tel que le pratiquent les maisons Goffinon et Lecœur.

S'ils ont confiance en lui, le patron sera-t-il à l'abri de tout danger ? Malheureusement non. La diminution du chiffre de la participation s'expliquant par la diminution du chiffre des bénéfices sera colportée, commentée par les ouvriers ou par les membres de leur famille et l'on prévoit quelle sera pour le crédit du patron la conséquence de ces divulgations faites d'ailleurs sans la moindre intention de nuire.

Imaginons un instant la femme de l'ouvrier, la « bourgeoise » caquetant chez le boucher, chez l'épicier, chez le boulanger, dans la loge de la concierge : « Ce pauvre M. X.... est un bien brave homme. Ce n'est pas lui qui voudrait tromper ses ouvriers. C'est un père. Mais..., l'année dernière, il avait distribué 20.000 francs de bénéfices ; cette année, il n'en a distribué que 10.000. Ses affaires vont plus mal. »

Et le crédit de M. X... se resserre, les commandes se détournent ; — l'industriel sombre au grand désespoir de ses ouvriers qui lui portaient l'affection la plus sincère et le plus entier dévouement.

Il n'est pas d'ailleurs absolument impossible de conjurer ce péril en constituant pendant les années prospères

un fonds de réserve destiné à empêcher les dividendes de la participation de subir, au cours des années difficiles, une trop grande dépression. Seulement, cet acte de prudence peut avoir pour résultat de réduire à peu de chose les bénéfices de la participation. Dans tous les cas, il n'est compatible qu'avec le système de la participation discrétionnaire.

Le « labour profit Sharing » contractuel, n'est donc pas praticable dans tous les établissements industriels. « Moyen pour un patron généreux, dit M. Beauregard, de faire profiter ses ouvriers de ce que l'entreprise qu'il dirige a particulièrement bien réussi et peut, par conséquent supporter des sacrifices que les autres ne supporteraient pas, comment la participation aux bénéfices se prêterait-elle à une généralisation qui lui enlèverait son caractère (1)? »

Nous avons mis à part les « patrons individuels » reconnaissant, qu'en ce qui les concerne, les institutions patronales, orientées comme le demande M. Cheysson, dans un sens de plus en plus libéral, sont seules susceptibles d'application pratique.

Si maintenant, nous nous plaçons en face des sociétés de capitaux, nous aurons à nous demander dans quel sens le mouvement participationniste doit être dirigé.

(1) Discours d'ouverture du 26^e Congrès de la Société d'économie sociale.

Vers la simple participation aux bénéfices ? ou vers la participation au capital ?

Toutes nos préférences vont, nous ne le cachons point, à la participation au capital.

Il faut bien remarquer que notre étude, très spéciale, n'a pas pour objet l'étude de la participation au point de vue de ses chances de développement, mais au point de vue de son influence matérielle et morale. Eh bien ! nous sommes convaincus que l'élévation de l'ouvrier à la situation de copatron est faite pour donner beaucoup de dignité à sa vie. On a dit que l'accession de l'ouvrier au capital renversait les rôles, que le capital cessait de salarier le travail pour devenir le salarié du travail ». La formule n'est peut-être pas aussi exacte qu'elle est sonore ; mais elle flatte les travailleurs ; — et c'est bien quelque chose.

Une discussion très intéressante s'est engagée sur ce point au Congrès de juin 1907 entre M. Souchon et M. Cheysson.

M. Souchon avait terminé sa communication en disant qu'il peut y avoir dans l'exécution du programme des jaunes un essai de rajeunissement de la participation aux bénéfices, dont le succès d'ailleurs dépend en grande partie d'éléments qui sont dans la moralité de chacun. Si, en effet, les ouvriers vont de plus en plus vers la haine des classes, amenant les patrons à s'en tenir à la sécheresse de leur rôle économique, il n'y a pas d'avenir pour

la participation au capital. Mais si les ouvriers prennent conscience de ce fait qu'ils sont vis-à-vis des patrons, non pas nécessairement des ennemis, mais des collaborateurs, et si, d'autre part, les patrons comprennent qu'ils peuvent augmenter cet esprit de solidarité en aidant les ouvriers vers l'accession au capital, les idées de participation peuvent revenir à une prospérité nouvelle qu'il faut avant tout souhaiter.

M. Cheysson souleva des objections qui, évidemment empruntent une haute portée à l'autorité de celui qui les a émises :

M. Cheysson croit, comme M. Souchon, qu'il n'y a rien de plus utile pour assagir les ouvriers que de les faire accéder à la propriété. Mais à quelle propriété ? Est-il bien utile que ce soit la propriété de l'usine ? L'orateur ne le croit pas, car il voit à cette solution moins d'avantages que d'inconvénients. Il y a des industries qui prospèrent, d'autres qui échouent et les actions qui en représentent le capital sont soumises à des fluctuations auxquelles il n'est guère prudent d'associer le sort des ouvriers. C'est vraiment un détestable placement pour l'ouvrier qui a de très rares épargnes que de les mettre dans l'industrie. Ne serait-il pas préférable de donner comme objet et comme but aux épargnes de l'ouvrier l'acquisition de sa maison, d'un champ, d'un jardin ? C'est de ce côté surtout qu'il faut diriger les efforts, comme aussi du côté de la participation de l'ouvrier aux œuvres de prévoyance et de

mutualité, plutôt que du côté de l'acquisition de parts ou d'actions plus ou moins aléatoires (1). »

Ce que nous nous permettrions de répondre nous-même à M. Cheysson, c'est que son système ne tend pas directement à la réconciliation de l'employeur et de l'employé unis désormais par les liens d'une communauté d'intérêts évidente. — C'est un moyen à côté, qui repose purement et simplement sur la moralisation de l'ouvrier. Pour cesser de haïr son patron, l'ouvrier n'aurait pas besoin de devenir propriétaire, il suffirait qu'il devint vertueux.

L'ouvrier propriétaire sera-t-il antigréviste par intérêt ? Non, puisque la grève ne ferait aucun tort à sa propriété, — il peut le croire du moins, et il y a des gens plus cultivés que lui qui ne se font aucune idée de l'interdépendance de l'industrie et de la propriété et qui se figurent naïvement que la terre et les maisons montent quand les valeurs industrielles baissent. — Si, au contraire, les intérêts de l'ouvrier et du patron sont solidarisés par l'association, le moins intelligent des ouvriers comprendra qu'il ne faut pas compromettre la prospérité d'une exploitation dans laquelle il est intéressé.

C'est du reste ce qu'a donné à entendre M. Souchon qui ne méconnaît pas les difficultés et les inconvénients du système qu'il préconise, mais qui ne les croit pourtant pas insurmontables. « Les dangers signalés par M. Cheysson pour l'épargne ouvrière pourraient, dit M. Souchon,

(1) *Réforme sociale* du 1^{er} juillet 1907.

être notamment conjurés, par exemple, au moyen de la constitution d'un fonds de garantie auquel contribuerait la masse des ouvriers actionnaires (1). Aussi bien l'acqui-

(1) Voici en quels termes M. Souchon développa cette idée :

« Il y a quelque chose qui me paraît très frappant : c'est l'insécurité
« qu'on va mettre dans l'épargne de l'ouvrier. Eh bien, il me semble
« que cette insécurité, on pourrait la diminuer, et la diminuer par un
« moyen qui n'est pas nouveau : on pourrait la diminuer par l'organi-
« sation d'un fonds de garantie. Vous savez ce qui se passe pour les
« accidents. On ne veut pas que, dans leur pension, les ouvriers
« puissent être atteints par l'insolvabilité d'un patron ou d'une com-
« pagnie d'assurances et, avec des centimes additionnels à la
« patente, on crée un fonds de garantie qui a pour but précisément
« de parer à cette insolvabilité, au profit des ouvriers. Serait-il
« impossible, pour la future action ouvrière, de recourir à des
« moyens du même ordre, de créer une sorte de fonds de garantie?
« Je ne dis pas, notez-le bien, que ce fonds de garantie serait à
« prendre en impôts sur l'industrie française tout entière, parce
« que l'industrie française est déjà assez chargée et menace bientôt
« d'être trop chargée d'autres impôts pour qu'on n'aille pas joyeu-
« sement et d'un cœur léger au-devant de taxes nouvelles, quand il
« s'agit d'elle. Seulement, ce fonds de garantie pourrait être fait
« par l'ensemble des actions ouvrières elles-mêmes; si, sur l'en-
« semble de leurs revenus, on faisait les prélèvements qui forme-
« raient une caisse d'assurances, de la sorte l'État n'aurait-il pas,
« dans cette question qui peut être une question d'avenir, accompli
« ce qui est son rôle naturel : sans avoir rien fait lui-même, il
« aurait permis de faire, par le progrès d'une législation démocra-
« tique sans cesser d'être libérale...

« ... Je crois qu'on peut dire qu'ici encore, une fois de plus, le
« problème social est un problème moral et que l'avenir de l'accès-
« sion au capital, par les ouvriers, qui est une chose intéressante,
« dépend d'éléments qui sont dans la moralité de chacun. Si les
« ouvriers s'en vont de plus en plus vers la haine des classes, vers le
« syndicat rouge; si, en conséquence, il se fait une réaction peut-être

sition de la propriété immobilière se heurte, elle aussi, à bien des difficultés, ne fût-ce qu'au point de vue de l'immobilisation du capital, puisqu'on prétend le déclarer inaliénable. Enfin, il ne faut pas oublier qu'à notre époque, la masse ouvrière a ce préjugé que le capital mobilier est une source de profit indéfini : or, l'accession des ouvriers au capital leur permettra de constater par l'expérience ce qu'il y a d'exagéré dans cette affirmation... »

Nous souscrivons sans réserves à ces déclarations d'un de nos maîtres.

Mais nous ajouterons que l'acquisition de parts du capital industriel étant et devant demeurer facultative pour les ouvriers, la simple participation aux bénéfices subsistera au profit de tous les travailleurs qui ne seront pas tentés par la participation au capital.

Se plaçant à un autre point de vue que M. Cheysson,

« trop rapide et trop vite désespérée dans l'esprit des patrons; s'ils se
« réfugient dans la sécheresse de leur rôle économique, il n'y a
« plus d'avenir pour l'accession au capital et pour la participation
« au capital. Mais si (et je crois que, dans cette voie, les syndicats
« jaunes peuvent avoir leur importance), si au contraire nombre
« d'ouvriers prennent conscience de ce fait qu'ils sont vis-à-vis de
« leurs patrons, non pas nécessairement des ennemis, mais
« des collaborateurs possibles; si, d'un autre côté, nombre de
« patrons comprennent qu'ils peuvent augmenter cet esprit de soli-
« darité et de collaboration en aidant les ouvriers vers l'accession
« au capital, il y a peut-être là un avenir vers lequel, après les
« déceptions que nous a données la participation aux bénéfices, il ne
« faut pas aller avec une trop grande facilité d'enthousiasme, mais
« qui peut être intéressant »,

M. Boissard, professeur à la Faculté libre de Lille, dans un article fort intéressant, a formulé contre l'influence conciliatrice de l'accession au capital, une objection bien faite pour attirer notre attention.

« Dans une usine, dit-il, où il y aura des ouvriers ayant déjà quelques actions et des ouvriers n'en ayant pas, les ouvriers actionnaires vont être hostiles à toutes les revendications purement ouvrières. Ils sauront bientôt compter qu'ils n'ont pas intérêt à une augmentation de salaires, parce que l'augmentation des salaires se traduira, pour chacun d'eux, par une diminution de bénéfices sur les actions plus grande que ce qu'ils gagneront, et ainsi on n'aura pas du tout fait disparaître le conflit social. On aura seulement placé ailleurs la coupure qui est entre les deux camps. La bataille, au lieu d'être entre les capitalistes de maintenant et les ouvriers, sera entre les capitalistes grossis d'un certain nombre d'ouvriers propriétaires et la masse des ouvriers non propriétaires. Et ceux-ci destinés à être toujours les plus nombreux seront exaspérés par des résistances venant de leur classe. Leurs syndicats rouges n'en seront que plus violents ».

Cette crainte peut être fondée quand il s'agit de patrons qui, tout en soumettant leurs ouvriers au régime du salariat, leur permettent d'accéder au capital : dans ce cas, ce seront les économies effectuées sur les salaires qui seules serviront à acheter des actions et, comme la plupart du temps, les ouvriers n'économisent pas, la grande majorité

pourra avoir des intérêts opposés à ceux des participants. Mais il n'en est pas de même lorsqu'à côté de l'accession au capital existe dans la même maison la participation aux bénéfices étendue à tous les employés.

Grâce à elle, tous les ouvriers sont intéressés aux affaires et si une augmentation des salaires est désavantageuse pour les porteurs d'actions, elle le sera aussi pour ceux qui n'en possèdent pas, les parts de bénéfices de chaque travailleur devant forcément s'en ressentir. Ici les intérêts de tout le personnel sont identiques et par suite, aucune scission n'est à craindre entre ouvriers.

Mais, nous répondra-t-on, les actionnaires étant intéressés d'abord comme propriétaires et ensuite comme participant aux bénéfices au simple titre d'ouvriers, leur intérêt dans l'affaire est double, ce qui les incitera à défendre la cause des patrons avec plus d'énergie que leurs camarades non actionnaires : un conflit reste donc possible.

Cet argument ne saurait paraître décisif à ceux qui, comme nous, pensent que les parts des bénéfices doivent être, de préférence, non distribuées immédiatement, mais versées dans une caisse d'épargne, ou, si l'ouvrier en manifeste le désir, *échangées contre des actions de la maison qui l'emploie*. En pareil cas, tout le personnel plaçant de l'argent à la fin de chaque année, si la grosse majorité préfère accéder au capital que de déposer son avoir dans une caisse quelconque, l'égalité d'intérêt reparait. Or, nous avons vu que le travailleur n'est pas toujours hostile à l'accès-

sion au capital, et, grâce aux avantages par lesquels les patrons pourront la rendre plus attrayante, grâce à un taux d'intérêt sensiblement plus élevé que dans les caisses d'épargne, grâce aux fonds de garantie préconisés par M. Souchon, grâce enfin à ce préjugé, déjà mentionné qui consiste à considérer le capital mobilier comme une source de profit infini, il est permis de croire fermement que la plupart des travailleurs, à l'exemple de leurs camarades des Compagnies de gaz anglaises, ne se refuseront pas à participer au capital.

Dans ces conditions, l'objection qui nous occupe devient presque un argument en faveur de l'influence de la participation aux bénéfices, puisqu'en facilitant à tous l'accès au capital, en donnant à chaque ouvrier la possibilité de devenir un copropriétaire, elle se trouve être le meilleur préservatif contre les conflits entre actionnaires et non actionnaires que redoute M. Boissard.

*
* *

Nous avançons un peu plus haut, qu'étant donnée l'impossibilité de faire entrer tous les systèmes de participation aux bénéfices dans un monde commun, le meilleur était celui qui s'adaptait le mieux à la situation particulière de chaque entreprise. A la fin de cette étude, nous restons convaincus que plus on discutera cette question, plus on se rendra compte qu'il n'y a pas un bon système de participation, mais qu'il y en a plusieurs.

Nous ne sommes ni des collectivistes, ni des socialistes d'État. L'édifice que nous voudrions voir s'élever a pour base la liberté.

Quelles chances a-t-il d'être construit? Nous sortirions de notre sujet en essayant, — avec peu de chances de succès d'ailleurs, — de jouer le rôle de prophète. Nous avons borné notre étude à l'examen de *l'influence de la participation aux bénéfices sur la production, sur la situation des ouvriers et sur les grèves*. Son influence actuelle, nous avons essayé de la définir au moyen d'une enquête consciencieuse. Nous l'avons vue tantôt injustement critiquée, tantôt considérée comme heureuse par ceux-là mêmes qui, à certains points de vue, apparaissent comme peu favorables à la participation; nous avons recherché, en nous guidant à l'aide des documents les plus autorisés et des discussions les plus récentes, ce qu'il convenait de faire pour que son influence dans l'avenir fût plus décisive que celle qu'elle a exercé dans le passé.

Les sceptiques, les découragés se dresseront en face de nous et nous montrant les masses ouvrières entraînées par leurs meneurs à l'assaut de la société capitaliste, ils nous diront : « A quoi bon? »

Nous leur répondrons qu'à côté des questions de tactique qui divisent les amis les plus sincères de la classe ouvrière, au-dessus de ces questions, il y a la question de justice qui ne peut manquer de les réunir.

L'ouvrier a-t-il la « place au soleil » à laquelle lui

donnent droit ses services? Ceux-là seuls pourraient soutenir l'affirmative qui ne s'en sont jamais approchés.

Cette place, peut-il la conquérir à la faveur d'un bouleversement social? Non : après la catastrophe, le patronat, institution encore nécessaire, se reconstruirait sur les ruines; seulement la production serait pour longtemps atteinte et la *misère* à laquelle insulterait la fortune de quelques « nouveaux riches » serait autrement lamentable que la *pauvreté* antérieure à la crise.

Faut-il, au risque de provoquer des tentations malheureusement trop explicables, se cantonner dans l'égoïsme patronat, en disant : « Après nous, le déluge! »

Faut-il, au contraire, chercher parmi les solutions transactionnelles, celles qui, sans atteindre la production, assureraient une plus juste répartition des richesses? C'est ce que pensent à peu près tous les économistes : à leur œuvre de défense et de reconstitution sociale, nous avons essayé d'apporter notre modeste contribution.

TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE : Les divers modes de participation aux bénéfices	7
CHAPITRE I^{er}. — La participation aux bénéfices proprement dite	7
SECTION I. — Motions générales.....	7
SECTION II. — La participation individuelle.....	10
SECTION III. — La participation collective.....	16
SECTION IV. — La participation mixte.....	17
SECTION V. — Participation discrétionnaire et participation contractuelle.....	22
CHAPITRE II. — La participation au capital	25
DEUXIÈME PARTIE : Enquête sur l'influence de la participation aux bénéfices	53
CHAPITRE I^{er}. — Caractère et résultats généraux de l'enquête	53
CHAPITRE II. — Première question : Influence de la participation aux bénéfices sur la production	69

CHAPITRE III. — Deuxième question : Influence de la participation sur la situation de l'ouvrier ou de l'employé.....	83
CHAPITRE IV. — Troisième question : Influence de la participation aux bénéfices sur les grèves	113
TROISIÈME PARTIE : L'influence de la participation aux bénéfices et ses adversaires.....	129
CHAPITRE I ^{er} . — Vue d'ensemble.....	129
CHAPITRE II. — La participation et l'opposition patronale.....	135
CHAPITRE III. — La participation et le syndicalisme.....	149
CHAPITRE IV. — La participation et l'étatisme.....	173
CHAPITRE V. — La participation et la coopération.....	185
QUATRIÈME PARTIE : L'avenir et la participation aux bénéfices.....	193

